

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA:

“LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CIA LTDA.”

Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Autora:

Lara Castillo Carmen Natalia

Tutor:

Ps. Ind. Acosta Pérez Paúl Bladimir. Mg.

Ambato - Ecuador

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ps. Ind. Acosta Pérez Paúl Bladimir, con CI.180340620-4 en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación “LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CIA LTDA”, desarrollado por Lara Castillo Carmen Natalia estudiante de la Carrera Ciencias Humanas y de la Salud para optar por el Título de Psicóloga General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Ambato, 21 de julio del 2017

Ps. Ind. Acosta Pérez Paúl Bladimir
CI. 180340620-4

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Carrera Ciencias Humanas y de la Salud, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Ambato, 21 de julio del 2017

Lara Castillo Carmen Natalia
CI 180481074-3

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Carmen Natalia Lara Castillo, declaro ser autor del trabajo de investigación titulado “los factores psicosociales y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa Ciauto Cia Ltda”, como requisito para optar al grado de “Psicóloga General”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 21 días del mes de julio de 2017, firmo conforme:

Autor: Carmen Natalia Lara Castillo
Firma

Número de Cédula: 180481074-3
Dirección: Panamericana Norte km, 14
Correo Electrónico: kathylarac@hotmail.com
Teléfono: 0983122588

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CIA LTDA”. Previo a la obtención del Título de Psicóloga General, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

.....

Ps. Cl. Mónica Vasco Mg.

.....

Ps. Cl. Labre Verónica Mg.

.....

Dr. Renato Betancourt Mg.

Ambato, 21de julio del 2017

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, a mi mamá que siempre me ha estado apoyando en todo momento, a mi papá, a mis hermanos y toda la familia que me motivaron e impulsaron para cumplir mi sueño de graduarme, les agradezco infinitamente por su amor. Les dedico todo mi esfuerzo y trabajo. Gracias por estar siempre conmigo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, dándome fortaleza para continuar y cumplir mis más anhelados sueños, metas y objetivos.

A mis padres quienes a lo largo de mi vida han sido mi apoyo en todo momento, Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba a mis hermanos a mi familia quienes siempre estuvieron con palabras de ánimo para seguir adelante.

Un agradecimiento a mi tutor Psi Ind. Paul Acosta Mg, que fue quien guio, aportando sus conocimientos, dedicación, apoyo y a la vez teniéndome paciencia, gracias a su ayuda, motivación para concluir y alcanzar mis metas.

A la Universidad Indoamérica que es donde compartí hermosos momentos a lo largo de la carrera con compañeros, amigos, docentes que nos supieron guiar y formarnos profesionalmente.

A la empresa Ciauto Cia Ltda, que me abrieron las puertas para realizar este trabajo de investigación y apoyarme de una u otra forma.

A todos quienes contribuyeron a la realización de este proyecto tanto, con palabras de ánimo, motivación en mí para alcanzar este gran sueño, de ser una profesional, y cumplir con uno más de mis objetivos y metas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

HOJAS PRELIMINARES

TEMA:	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Antecedentes	4
Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica.....	6
Fundamentación Filosófica	6
Fundamentación Epistemológica	7
Fundamentación Psicológica.....	8
Justificación	8
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9

Marco conceptual.....	10
Factores Psicosociales.....	10
Los Riesgos Psicosociales:.....	10
Causas de los Riesgos Psicosociales:.....	11
Consecuencias de los Riesgos Psicosociales:	11
Evaluación de los factores riesgo psicosociales:.....	11
Condiciones Ambientales:	12
Ruido:.....	13
Diseño del puesto de trabajo:	13
Ritmo:.....	14
Autonomía:.....	15
Carga de trabajo:	15
Carga Física:.....	15
Carga Mental:.....	16
Exigencias de responsabilidad del cargo:	16
Contenido de la tarea:.....	16
Desempeño de rol:.....	17
Relaciones y apoyo social:	17
Lugar de trabajo:	17
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas:	18
Relaciones interpersonales en el trabajo:	18
Comunicación en el trabajo:.....	18
Estrés:.....	19
Burnout:.....	19
Mobbing o Acoso en el trabajo:	20
Conflicto Trabajo – Familia:.....	21
El Ausentismo y la Satisfacción Laboral:	21
Exigencias Psicológicas:	21
Doble presencia:.....	22
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:.....	22
Bienestar psicologico laboral	23

La auto-aceptación:	24
Relaciones positivas:	24
Autonomía:	24
Dominio del entorno:	25
Crecimiento personal:	25
Propósito de vida:	26
Elementos del bienestar psicológico	26
Compromiso:	27
Satisfacción Vital:	28
Bienestar Subjetivo:	28
Bienestar Laboral:	29
Bienestar Material:	29
Bienestar con la pareja:	30
Relaciones Satisfactorias:	30
Bienestar Social:	30
Bienestar psicológico o felicidad:	31
Compromiso Organizacional:	32
Calidad de Vida Laboral:	32

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo	34
Modalidad Básica de la Investigación.....	34
Población y muestra	36
Técnicas e Instrumentos	36
Plan de Recolección de la Información.....	36
Instrumentos de investigación.....	37
Técnicas de Recolección de Datos	37
Escala de Bienestar Psicológico (EBP).....	38
Procedimientos para obtención y análisis de datos	40

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dimensiones de Riesgo Psicosociales.....	42
--	----

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	73
Recomendaciones.....	74
Discusión.....	74

CAPÍTULO V
PROPUESTA

Tema de la Propuesta	77
Justificación.....	77
Objetivos	78
Objetivo General	78
Objetivos Específicos.....	78
Estructura Técnica de la Propuesta	79
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Factores Psicosociales.....	42
Tabla N° 2: Bienestar Psicológico.....	44
Tabla N° 3: Frecuencias observadas exigencias cuantitativas - bienestar psicológico.....	45
Tabla N° 4: Frecuencias esperada Exigencias Cuantitativas Bienestar Psicológico.....	45
Tabla N° 5: Calculo del chi cuadrado Exigencias Cuantitativas - Bienestar Psicológico..	46
Tabla N° 6: Frecuencias observadas Ritmo de trabajo - Bienestar Psicológico.....	47
Tabla N° 7: Frecuencias esperadas Ritmo de trabajo - Bienestar Psicológico.....	47
Tabla N° 8: Calculo del chi cuadrado Ritmo de trabajo - Bienestar Psicológico.....	48
Tabla N° 9: Frecuencias observadas Exigencias Emocionales - Bienestar Psicológico....	48
Tabla N° 10: Frecuencias esperadas Exigencias Emocionales - Bienestar Psicológico....	48
Tabla N° 11: Calculo del chi cuadrado Exigencias Emocionales - Bienestar Psicológico	49
Tabla N° 12: Frecuencias observadas Exigencias de Esconder Emociones - Bienestar Psicológico.....	49
Tabla N° 13: Frecuencias esperadas Exigencias de Esconder Emociones - Bienestar Psicológico.....	50
Tabla N° 14: Cálculo del chi cuadrado Exigencias de Esconder Emociones - Bienestar Psicológico.....	50
Tabla N° 15: Frecuencias observadas Doble Presencia - Bienestar Psicológico.....	51
Tabla N° 16: Frecuencias esperadas Doble Presencia - Bienestar Psicológico.....	51
Tabla N° 17: Calculo del chi cuadrado Doble Presencia - Bienestar Psicológico.....	51
Tabla N° 18: Frecuencias observadas Influencia - Bienestar Psicológico.....	52
Tabla N° 19: Frecuencias esperadas Influencia - Bienestar Psicológico.....	52
Tabla N° 20: Calculo del chi cuadrado Influencia - Bienestar Psicológico.....	53
Tabla N° 21: Frecuencias observadas Posibilidades de desarrollo - Bienestar Psicológico.....	53
Tabla N° 22: Frecuencias esperadas Posibilidades de desarrollo - Bienestar Psicológico	54
Tabla N° 23: Calculo del chi cuadrado Posibilidades de desarrollo - Bienestar Psicológico.....	54
Tabla N° 24: Frecuencias observadas Sentido del trabajo - Bienestar Psicológico.....	55
Tabla N° 25: Frecuencias esperadas Sentido del trabajo - Bienestar Psicológico.....	55
Tabla N° 26: Frecuencias observadas Claridad de Rol - Bienestar Psicológico.....	56
Tabla N° 27: Frecuencias esperadas Claridad de Rol - Bienestar Psicológico.....	56

Tabla N° 28: Calculo del chi cuadrado Claridad de Rol - Bienestar Psicológico.....	57
Tabla N° 29: Frecuencias observadas Conflicto de Rol - Bienestar Psicológico	57
Tabla N° 30: Frecuencias esperadas Conflicto de Rol - Bienestar Psicológico	58
Tabla N° 31: Calculo del chi cuadrado Conflicto de Rol - Bienestar Psicológico	58
Tabla N° 32: Frecuencias observadas Apoyo Social de Compañeros - Bienestar Psicológico	59
Tabla N° 33: Frecuencias esperadas Apoyo Social de Compañeros - Bienestar Psicológico	59
Tabla N° 34: Calculo del chi cuadrado Apoyo Social de Compañeros - Bienestar Psicológico.....	59
Tabla N° 35: Frecuencias observadas Sentimiento de Grupo - Bienestar Psicológico.....	60
Tabla N° 36: Frecuencias observadas Sentimiento de Grupo - Bienestar Psicológico.....	60
Tabla N° 37: Calculo del chi cuadrado Sentimiento de Grupo - Bienestar Psicológico....	61
Tabla N° 38: Frecuencias observadas Apoyo Social de Superiores - Bienestar Psicológico	61
Tabla N° 39: Frecuencias observadas Apoyo Social de Superiores - Bienestar Psicológico	62
Tabla N° 40: Calculo del chi cuadrado Apoyo Social de Superiores - Bienestar Psicológico	62
Tabla N° 41: Frecuencias observadas Calidad de liderazgo - Bienestar Psicológico	63
Tabla N° 42: Frecuencias observadas Calidad de liderazgo - Bienestar Psicológico	63
Tabla N° 43: Calculo del chi cuadrado Calidad de liderazgo - Bienestar Psicológico	63
Tabla N° 44: Frecuencias observadas Previsibilidad - Bienestar Psicológico.....	64
Tabla N° 45: Frecuencias observadas Previsibilidad - Bienestar Psicológico.....	64
Tabla N° 46: Calculo del chi cuadrado Previsibilidad - Bienestar Psicológico.....	65
Tabla N° 47: Frecuencias observadas Reconocimiento- Bienestar Psicológico.....	65
Tabla N° 48: Frecuencias observadas Reconocimiento - Bienestar Psicológico.....	66
Tabla N° 49: Calculo del chi cuadrado Reconocimiento - Bienestar Psicológico.....	66
Tabla N° 50: Frecuencias observadas Inseguridad sobre el empleo- Bienestar Psicológico	67
Tabla N° 51: Frecuencias observadas Inseguridad sobre el empleo - Bienestar Psicológico	67
Tabla N° 52: Calculo del chi cuadrado Inseguridad sobre el empleo - Bienestar Psicológico	67

Tabla N° 53: Frecuencias observadas Inseguridad sobre las condiciones de trabajo- Bienestar Psicológico	68
Tabla N° 54: Frecuencias observadas Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Bienestar Psicológico	68
Tabla N° 55: Calculo del chi cuadrado Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Bienestar Psicológico	69
Tabla N° 56: Frecuencias observadas Confianza vertical- Bienestar Psicológico.....	69
Tabla N° 57: Frecuencias observadas Confianza vertical - Bienestar Psicológico.....	70
Tabla N° 58: Calculo del chi cuadrado Confianza vertical - Bienestar Psicológico.....	70
Tabla N° 59: Frecuencias observadas Justicia- Bienestar Psicológico.....	71
Tabla N° 60: Frecuencias observadas Justicia - Bienestar Psicológico.....	71
Tabla N° 61: Calculo del chi cuadrado Justicia - Bienestar Psicológico.....	71

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Plan Operativo.....	80
Cuadro N° 2: Taller 1 Bienestar subjetivo	81
Cuadro N° 3: Taller 2 Bienestar subjetivo	85
Cuadro N° 4: Taller 3 Relaciones Interpersonales	92
Cuadro N° 5: Taller 3 Bienestar Psicológico	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Riesgos Psicosociales	43
Gráfico N° 2: Bienestar Psicológico.....	44

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TEMA: “LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CIA LTDA”.

Autora: Lara Castillo Carmen Natalia

Tutor: Ing. Acosta Pérez Paúl Bladimir Mg.

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende identificar los factores psicosociales y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa Ciauto Cia Ltda., relacionando la situación laboral con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el entorno, el contenido y el cumplimiento de tareas que pueden afectar al desarrollo personal, profesional; a la salud física, social e intelectual del empleado que influyen en distintas conductas y actitudes inadecuadas, siendo perjudiciales para la salud del trabajador. Se aplicó a un total de 98 colaboradores. Para la evaluación de los factores psicosociales se utilizó el test Ista 21 versión 2.0 se tomó en cuenta las dimensiones: Exigencias Cuantitativas, Ritmo de Trabajo, Exigencias Emocionales, Exigencias de Esconder Emociones, Doble Presencia, Influencia, Posibilidades de Desarrollo, Sentido del Trabajo, Claridad de Rol, Conflicto de Rol, Apoyo Social de Compañeros, Sentimiento de Grupo, Apoyo Social de Superiores, Calidad de Liderazgo, Previsibilidad, Reconocimiento, Inseguridad sobre el Empleo, Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo, Confianza Vertical, Justicia. Así mismo para la segunda variable se utilizó la escala de Bienestar Psicológico, se centró en las siguientes áreas: Bienestar Subjetivo, Material, Laboral y de Pareja, Bienestar Psicológico General. Referente a los riesgos psicosociales se encontró valores más significativos en las siguientes dimensiones: sentimiento de grupo, apoyo social de compañeros y las exigencias emocionales, por otro lado, en la segunda variable del bienestar psicológico general presentan un nivel alto más de la mitad de la población evaluada, reflejando un buen desarrollo en los aspectos organizacionales. En base al Chi X² se determinó que los factores psicosociales no inciden en el bienestar psicológico de los colaboradores, por lo que se aceptó la hipótesis nula. En consecuencia se propone mejorar el bienestar psicológico de los empleados de la Empresa Ciauto Cia Ltda.

PALABRAS CLAVES: Factores de Riesgo Psicosociales, Bienestar Psicológico Laboral, Apoyo Social.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGIC

TEMA: “THE PSYCHOSOCIAL FACTORS AND ITS PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING INCIDENCE OF THE COMPANY CIAUTO LTDA
COLLABORATORS”.

Autora: Lara Castillo Carmen Natalia

Tutor: Ing. Acosta Pérez Paúl Bladimir Mg.

ABSTRACT

This study intends to identify the psychosocial factors and impact on the psychological well-being of the employees of the company Ciauto Cia Ltda. relating the labor situation to the organization of work, interpersonal relationships, environment, content and fulfillment of tasks that may affect personal and professional development; the physical, health social and intellectual health of the employee that influences in different and inadequate attitudes, detrimental to the health of the employee. It was applied to a total of 98 collaborators. For the psychosocial factors search, the Istat 21 version 2.0 test was used. The following dimensions were taken into account: Quantitative Requirements, Work Rhythm, Emotional Demands, Demands of Hiding Emotions, Double Presence, Influence, Possibilities of Development, Sense of Work, Clarity of Role, Role Conflict, Social Support of Partners, Group Feeling, Social Support of Superiors, Leadership Quality, Predictability, Recognition, Job Insecurity. Insecurity on Working Conditions, Vertical Confidence, Justice. Also for the second variable was applied the scale of Psychological Well-being, focused on the following areas: Subjective Well-being, Material, Labor, and Couples, General Psychological Well-being. Regarding psychosocial risks, more significant values were found in the following dimensions: group feeling, peer social support, and emotional demands. On the other hand, the second variable of general well-being they present a higher level than half of the evaluated population, reflecting a positive development in the organizational aspects that are based on Chi X². It was determined that psychosocial factors do not affect the psychological well-being of employees, so the null hypothesis was accepted. Consequently, it is proposed to improve the psychological well-being of employees of Ciauto Cia Ltda.

KEY WORDS: Psychosocial Risk Factors, Psychological Well-Being, Social Support.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: Los factores psicosociales y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa Ciauto Cia. Ltda. Su importancia radica en la necesidad de desarrollar la identificación, la evaluación y el control de los factores de riesgo psicosociales dando con esto cumplimiento a la legislación vigente y sobre todo con el único fin de disminuir y controlar dichos riesgos generando una cultura de prevención en los colaboradores.

En el Capítulo I se desarrolla una descripción del problema, los antecedentes, contextualización y marco teórico-conceptual de las dos variables dependiente e independiente, la justificación, los objetivos de la investigación. En el capítulo II engloba la metodología, descripción de las características de la población y cálculo de la muestra; los instrumentos de evaluación que fueron utilizados para evaluar las variables, el proceso de obtención y análisis de los datos. En el capítulo III se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos la verificación de la hipótesis, su planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis. En el capítulo IV hace referencia a las conclusiones y recomendaciones, de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación estableciéndose el planteamiento y realización de la propuesta. El capítulo V plantear la propuesta, incluye los datos informativos de la institución, el diseño de la propuesta, descripción del tema, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, argumentación teórica del plan de la propuesta. Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

EL PROBLEMA

El presente trabajo analiza los factores psicosociales y el bienestar psicológico presente en los colaboradores de la empresa Ciauto Cia Ltda. hay que tomar en cuenta dentro de la organización; las características de la tarea, el empleo, la estructura empresarial, las condiciones laborales, acareando síntomas que ocasiona riesgos laborales tales como la disminución de la atención, irritabilidad, insatisfacción laboral, estrés, inconformidades en el trabajo, inseguridad sobre el empleo, que afecta la salud de las personas de forma sistemática que ocasiona alteraciones psicológicas, fisiológicas, comportamentales; la suma de estos factores influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores y afecta el bienestar subjetivo igualmente autovaloraciones inadecuadas en el autoestima, la confianza y el bienestar del trabajador. Indagar estas condiciones nos provee oportunidades de mejora de las condiciones de trabajo en los colaboradores para lograr garantizar una buena salud mental y bienestar psicológico laboral.

En un trabajo conjunto la OPS &OMS, (2013) Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, realizaron una investigación que arrojo alrededor de 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales, que advierten de una problemática de salud importante en las organizaciones. Se calcula que en América existen 468 millones de trabajadores, pero no existe un registro de patologías puntuales sin embargo se habla de un sub-registro que oscila entre el 90% y 95% pero muy pocos países llevan estadísticas rigurosas al respecto por lo que la presencia de las condiciones patológicas se consideran invisibles y problemáticas como: enfermedades estomacales, dolores lumbares, estrés, depresión, cáncer y otras.

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas

prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año. (Organización Internacional del trabajo, 2013).

Viera, C. (2012)

América Latina, los porcentajes en materia de estrés laboral crecen año a año, siendo Argentina y México uno de los países afectados ya que de 100 trabajadores encuestados el 65% de ellos padecen de esta enfermedad las pérdidas de este problema de salud se extiende a carácter económico, tan solo en EEUU definió una pérdida anual de 150.000 dólares, debido principalmente a ausencia laboral y la merma de las capacidades productivas de aquellos que lo sufren (p.3).

Los estudios para América Latina evidencian que existe un alto índice de enfermedades profesionales y se citan como las más frecuentes dolores de: espalda, musculares, de cabeza, problemas digestivos, fatiga, pérdida de energía, dificultad para concentrarse, las relaciones afectivas y emocionales se ve afectadas, el estrés laboral, depresiones, ansiedad, conflictos con la pareja, familia; que afectan la salud mental del trabajador, y por ende en la producción.

Los Factores Psicosociales tienen repercusiones negativas en la salud y el bienestar de los trabajadores, por lo que se evidencia en el bajo rendimiento, faltas injustificadas, problemas con los compañeros de trabajo, conflictos familiares, falta de concentración, fatiga, debilidad, dolores musculares etc, estos factores interactuantes perjudican el desempeño laboral y puede verse marcadamente desfavorecido por situaciones altamente estresantes.

Herrera. P. (2014) menciona en el Diario el Comercio, el reporte del IESS, el cual indica que al año en el país se registran unas 14.000 Enfermedades Ocupacionales, pero menos del 3% de ellas se reporta. En el 2012 se reportaron 240 afecciones ocupacionales a esta casa de salud, un 35% más de enfermedades que el 2011. Se considera enfermedades Laborales o Profesionales, que se contraen en el puesto del trabajo y surgen como consecuencia de las condiciones de este. (BB, 17)

De acuerdo con la revista digital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS-SGRT (2012) para lograr una mejor prevención de enfermedades profesionales, el Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS (SGRT) cumpliendo con su deber de informar y asesorar a sus afiliados, llevo a cabo las Jornadas Informativas de Riesgos de Trabajo desarrolladas el 14 de diciembre de 2011.

En nuestro país el Ecuador el estudio de los factores de riesgos psicosociales es un tema que en la actualidad está siendo prioritario evaluarlo, y existe un programa de riesgos laborales ya que es un reglamento del Ministerio de Relaciones Laborales dirigida a todas las empresas del sector público o privado, es evidente que casi no se ha tratado a nivel industrial este tema y puede aparecer especialmente por la falta de información desde los más altos niveles directivos, personal administrativo y operarios, proponer un cambio es necesario o al menos un programa de prevención, donde mediante planes de capacitación, formación laboral y prevención de riesgos laborales. Control de lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, psicológicas y mentales tomando en cuenta siempre las normas de seguridad y salud además de llevar un control en la organización (infraestructura y herramientas, materiales, equipos), evitando así las pérdidas de tiempo, menor rotación de personal, ausencias de trabajo o permisos médicos y permitiendo el normal funcionamiento en la empresa.

En la provincia de Tungurahua, el tema de los riesgos laborales no son situaciones desconocidas ya que gran cantidad de trabajadores han sufrido de uno o más accidentes de trabajo. Sería bueno exista un plan de control, evaluación y prevención de factores de riesgo psicosociales ya que beneficiaria el desarrollo saludable y productivo de las empresas e instituciones.

Antecedentes

Han sido varias las investigaciones que se han realizado con el propósito de estudiar la importancia de los factores psicosociales, y como inciden en el bienestar

psicológico, se describen a continuación algunos de los trabajos realizados que confirman lo anteriormente mencionado, entre ellos se tienen los siguientes:

López. R. (2015), en su trabajo titulado: *Los Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral en el Centro de Faenamiento Ocaña del cantón Quero provincia de Tungurahua*. Llega a la conclusión que “ los riesgos psicosociales que afectan al personal son la escasa motivación, la ineficiente comunicación, creando aislamiento social, limitando la comunicación interna, conllevando a comportamientos inadecuados en el puesto de trabajo, deteriorando la autoestima, generando escasas relaciones con los superiores .Así mismo, menciona que “los conflictos presentes en el lugar de trabajo generan inadecuadas relaciones personales entre compañeros, afectando el trabajo en equipo, generando reducción en el rendimiento individual, provocando tensión en los trabajadores, desfavoreciendo en el cumplimiento de metas y objetivos ”(p. 76).

Por otra parte, Sarabia. L, (2014) realizó un estudio titulado: *Identificación de Factores Psicosociales para Mejorar el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A*. Llega a la siguientes conclusiones: “los factores que afectan el desempeño laboral en la organización son: participación, implicación, responsabilidad; y formación, información, comunicación; ya que estos se encuentran en un nivel muy inadecuado, y a su vez estos influyen en que el desempeño sea bueno y no permite tener un desempeño excelente como la organización desearía”(p. 76)., y también menciona que “el desempeño laboral que predomina es bueno, considerando que existe cinco niveles de desempeño y está en un nivel intermedio, entonces se confirma que los factores psicosociales influyen en que no se pueda tener un desempeño excelente o bueno”(p. 76).

Carrillo, A (2015) en su trabajo de investigación titulado: *Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz*. Llega a la conclusión que “en relación a los datos obtenidos de la investigación, se concluye que los riesgos psicosociales a los que el personal de la empresa tiene una

mayor vulnerabilidad es ante las desfavorables exigencia psicológicas, inseguridad en el futuro y doble presencia y también menciona que la falta de motivación, comunicación, sobrecarga en el trabajo, agotamiento, un entorno poco favorable para el trabajador, son condiciones propicias para desarrollar un riesgo psicosocial y estrés laboral, que perjudican tanto la salud física como mental del empleado y su desempeño laboral en la empresa” (p. 86).

En cuanto al Bienestar Psicológico Barreto & Seclen. (2011), en su investigación *Bienestar Psicológico Y Clima Laboral en Trabajadores del Hotel Paraíso Chiclayo-Perú*. Concluye lo siguiente “se evidenció que existe relación entre el Bienestar Psicológico y el Clima Laboral en trabajadores del hotel Paraíso, existiendo correlación directa débil. Con respecto a los niveles del bienestar psicológico, existe predominancia del nivel alto, en todas las áreas del bienestar psicológico: bienestar subjetivo (40.8%), bienestar laboral (42.9%) y relaciones con la pareja (40.8%) y del bienestar psicológico total (46.9%) en lo concerniente a los niveles del clima laboral, predomina el nivel favorable en algunos de sus factores: comunicación (22.4), supervisión (24.5%), autorrealización (24.5%) y en el clima laboral (26.5%)”(p. 47).

Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica

Esta investigación presenta contribución social ya que beneficia a la empresa por ende a los trabajadores de la misma, mejorando las condiciones de trabajo y minimizando los riesgos psicosociales fomentando seguridad y salud. En el bienestar psicológico afectaría de modo significativo ya que los trabajadores insatisfechos tendrían una disminución del rendimiento laboral por lo que se propondría estrategias para mejorar el bienestar psicológico

Fundamentación Filosófica

La presente investigación se basa en el paradigma crítico propositivo, este busca encontrar la problemática en el ámbito laboral, tomando en cuenta las particularidades

del personal entendiendo las condiciones psicosociales y las particularidades de los puestos de trabajo. El paradigma crítico propositivo, tiene identificación con nuestra realidad filosófica, educativa y política. No puede haber transformación sin valor, analiza estas situaciones para encontrar la armonía entre el desempeño y los objetivos, aplicando políticas laborales que favorecen al trabajador, y que regulan sus relaciones Jiménez, (citado por Moreira, 2014). La realidad laboral, y el entorno en el que se desenvuelve el personal se conjugan en un contexto laboral que busca obtener un desempeño eficiente del ser humano que es responsable de múltiples recursos que serán evaluados luego de un determinado período de ejecución de tareas. El trabajo es crítico – propositivo se orienta hacia la transformación, reflexionando que la innovación apoya en el mejor desempeño laboral, es crítico, se pronuncia criterios significativos a través de la manifestación de reflexiones de valor, es propositivo porque contribuye en la solución de un problema de utilidad como es el estudio de los riesgos psicosociales.

Fundamentación Epistemológica

Este trabajo se basa en conocimientos propuestos por el pensamiento complejo y su estructuración filosófica, desde el punto de vista de Morín, en donde desde su concepción de la complejidad humana, presenta al ser humano como un ser en desarrollo, considerando que este ser complejo se manifiesta de diferentes maneras y propuestas paradigmáticas; en donde se vincula la existencia humana y la conciencia de la complejidad, los análisis propuestos desde las ciencias sociales presentan una filosofía del ser humano, su existencia como ser creciente y en proyección de desarrollo personal y finalidad presencial dentro del cosmos, su forma de ser y de existir dentro de un espacio de coexistir con otros seres humanos (Juárez, 2012) quienes comparten sus conocimientos adquiridos y obtenidos de la experiencia para desarrollar y fortalecer la personalidad de los individuos en un ambiente laboral, con una actitud positiva favorable para la sociedad, generando interacción de los sujetos motivo del estudio como producto de la participación activa que procura fortalecer la personalidad y la actitud en el entorno laboral.

Fundamentación Psicológica

El bienestar del ser humano, es el fin último de la Psicología, en todas las facetas de interacción humana y, considerando que el trabajo es una fuente de realización personal, es decir que el ser humano en su conjunto funcional es un ser global que debe ser considerado como un todo interactuante dentro de su contexto funcional y relacional, en el que figuran y convergen diversos espacios de generación de elementos psíquicos como sentimientos, pensamientos, conductas y acciones que lleven a desarrollarse a plenitud dentro de un espacio y un contexto de desarrollo pleno. Es indispensable, por tanto, el análisis de los elementos que generan un clima laboral que potencie el talento, capacidades y habilidades de sus trabajadores, así como también identificar cuáles son los elementos que producen estrés laboral, y que inclusive pueden llevar al apareamiento del síndrome de burnout, con las consecuencias físicas, psicológicas y sociales que trae consigo.

JUSTIFICACIÓN

El tema de investigación Los factores psicosociales y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa Ciauto Cia Ltda. Es de **interés** al resaltar el estudio de riesgos que pueden afectar a la salud, favoreciendo en las relaciones interpersonales, ambiente laboral, iniciativa, cumplimiento de valores y principios organizacionales, alcanzando el compromiso del trabajador con el éxito empresarial.

La investigación es de **importancia** teórica práctica, al constituirse en una guía o base de información que aporta para la realización de futuros trabajos relacionados con los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico, incrementando el rendimiento laboral.

El trabajo investigativo es **novedoso** al incrementar oportunidades de desarrollo, de habilidades y apoyo social, contribuyendo en la toma de decisiones, manejo de conocimientos y control emocional disminuyendo enfermedades generadas por el

estrés y de ausentismo por enfermedad, potenciando la ejecución de tareas, la participación activa y el cumplimiento de metas.

La investigación es de **utilidad**, porque en las organizaciones dependen fundamentalmente de las personas de los recursos financieros, materiales e infraestructura, tecnología, maquinaria, equipo tecnológico, siendo trascendental la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias.

El trabajo resalta su **impacto** en la disminución del trabajo rutinario, repetitivo y monótono, fomentando el progreso de habilidades y conocimientos para realizar un trabajo creativo, estimulando la capacidad de innovación influyendo en la salud física, mental, psicológica del trabajador.

La investigación es **factible**, posee el apoyo de la Gerencia de la empresa, se fomenta el acceso a la información, sobresale el conocimiento y herramientas necesarias para la realización del presente proyecto; existe absoluta predisposición y colaboración del personal, posee la accesibilidad de tiempo requerido y recursos necesarios.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa de CIAUTO Cía. Ltda.

Objetivos Específicos

- Identificar las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales que afecta a los trabajadores de la empresa
- Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
- Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando

MARCO CONCEPTUAL

FACTORES PSICOSOCIALES

“El conjunto de interacciones entre la empresa por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, marcado por lo individual y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador” (Cortéz, 2012, p.37). El trabajo comprende factores y aspectos vinculando directamente tanto a la organización como a los trabajadores siendo entonces estas condiciones psicosociales muy importantes ya que existen evidencias teóricas que destacan sus efectos en la salud de los trabajadores, otra consideración es la condición de trabajo no adecuado que impacta los niveles de energía y fuerza en el nivel de productividad, con pérdidas económicas para la organización.

Según (Ponce, León, Gonzales, & Aldrete 2014) afirma: “los factores psicosociales cuando tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral” (p.3). Los factores psicosociales se enfatizan en el equilibrio, la protección, un ambiente de trabajo adecuado, las relaciones sociales y un entorno estable. Además de promover la salud y bienestar del trabajador en la organización pretende mantener un desarrollo en la organización a lo largo del tiempo que proporcione seguridad.

Los Riesgos Psicosociales: Las condiciones de exposición a riesgos en el trabajo también son importantes valorar, ya que existe ciertas áreas de mayor peligro que otras, debido a los tóxicos, químicos, maquinaria e instalaciones las medidas de seguridad son primordiales en ofrecen adecuados parámetros en las organizaciones. “Dependiendo de la intensidad y tiempo de exposición también generan efectos negativos en los trabajadores y en la organización, produciendo efectos a nivel

emocional, cognoscitivo, comportamiento social, laboral y fisiológico” (Figuroa, 2012, p.27). Constituyen un problema que afecta a la salud, el estado mental, físico y psicológico de los trabajadores que entorpece las actividades laborales y por ende el cumplimiento de objetivos en la productividad de la empresa.

Causas de los Riesgos Psicosociales: “Los ambientes poco agradables y los excesos de trabajo pueden provocar un daño psicológico que repercute en el ámbito social, llevando al aislamiento y depresión severa, llevando al empleado a alejarse del ambiente de grupo laboral” (Viteri, G. 2012). Los factores de riesgo organizacionales provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés laboral. Los factores de riesgo psicosociales pueden ser: las condiciones de trabajo, Características de la tarea, Estructura de la organización, Características del empleo, Organización del trabajo, Factores externos a la empresa, las relaciones sociales en el entorno de trabajo, con la posibilidad de tener efectos negativos sobre la salud de los empleados y por ende afectar la productividad.

Consecuencias de los Riesgos Psicosociales: Ceballos, M. (2011) “Los efectos de los riesgos psicosociales podrían generar efectos a nivel psicológico, comportamentales, físico y sobre los centros de enseñanza; repercutiendo en las relaciones personales, generando conflictos, malos entendidos entre compañeros, afectando el nivel emocional de los empleados” (p. 139). Entre los aspectos que pueden afectar son; la salud de los trabajadores, la satisfacción en el trabajo, accidentes que deterioran directa y progresivamente unidos a los factores de orden personal, condiciones de trabajo, ya que el buen clima repercutirá en un aumento de la motivación del trabajador, en su capacidad de trabajo, en la confianza en sí mismo con repercusión directa sobre el individuo, determinando su grado de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Evaluación de los factores riesgo psicosociales: “Controlar el riesgo a través de las medidas correctoras o preventivas, es necesario pasar por las fases previas de la

identificación y evaluación de los riesgos” (Narváez & Faizal, 2012, p.109). La evaluación de los riesgos laborales en el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos laborales que hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas preventivas (Mateus, 2013). La evaluación de riesgos permite detectar, prevenir o corregir posibles situaciones relacionadas con los riesgos psicosociales en aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño siendo fundamental la participación de los trabajadores en todo ámbito laboral, sobre las posibles consecuencias y en su mayor o menor gravedad, permitiendo determinar el grado de riesgo de exposición a la que pueden estar expuestos.

Condiciones Ambientales: Según El Departamento Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Cymat, 2013), se ocupa en analizar tanto los efectos del ambiente sobre la conducta como aquellos producidos por la conducta sobre el ambiente. Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidos por: Un conjunto de variables que, de manera directa o indirecta, incluyen sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores. Influencia que va a depender, en cada caso particular, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo, como factores del medio laboral tenemos que incluir, por un lado, las condiciones ambientales que son fundamentalmente los agentes físicos (ambiente lumínico nivel de iluminación, deslumbramientos, equilibrio de las luminancias, ambiente termo higrométrico, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, y afectar a la salud del trabajador.

Como todas las condiciones físicas donde el trabajador se desarrolla en sus actividades cotidianas, este es importante para la seguridad y calidad de vida de los empleados, el cual debe ser lo más agradable posible con el objeto que no repercuta de forma negativa en los trabajadores.

Ruido: El ruido se define como un sonido no deseado y molesto, aunque también se puede definir como aquella variación de presión atmosférica que el oído puede detectar, el principal daño para el trabajador expuesto a un nivel de ruido elevado en su puesto de trabajo es la pérdida de la audición, aunque también puede dar lugar a otros efectos, como son: “trastornos respiratorios, cardiovasculares, digestivos o visuales, trastornos del sueño, irritabilidad y cansancio” (Bavaresco, 2014). Por lo tanto, el ruido ambiental debe permitir la concentración, la atención y la comunicación de los trabajadores, cuando este es desgastante sucede en el empleado todo lo contrario. En el lugar de trabajo, el ruido puede aislar a las personas, incrementar el número de fallos y de accidentalidad, dificultar la comunicación, las señales auditivas del entorno e incidir negativamente en el nivel de satisfacción y en la productividad. Además interfiere en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad, dificultad de concentración y todos estos desencadenan evidentemente riesgo.

Diseño del puesto de trabajo: Los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio para realizar sus labores diarias, donde se garantice su salud, seguridad y bienestar físico, psicológico y mental, “El diseño de cargos es la especificación del contenido, de los métodos y de las relaciones de cargo, en el sentido de cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales, del ocupante del cargo” Chiavenato (Mendoza, 2014, p.291).

Diseño del puesto de Trabajo Según El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2014) afirma: “Un diseño adecuado del puesto de trabajo que tenga en cuenta los factores tecnológicos, económicos de organización y humanos, es fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo efectos positivos en el trabajo y el bienestar de las personas. Por el contrario, un diseño inadecuado, puede conllevar la aparición de riesgos para la salud y la seguridad y provocar efectos negativos combinados con otros riesgos ya existentes”. Por lo mencionado anteriormente un diseño adecuado de los puestos de trabajo supone una orientación global que no se los debe pasar por alto como son

los espacios, las condiciones ambientales, los distintos elementos o componentes requeridos para realizar una tarea específica, las características propias de la tarea, la organización del trabajo y las personas involucradas

Ritmo: El ritmo de trabajo debe ser adecuado a la tarea (exigencias físicas, mentales, hora de la jornada-pausas, salario) y a quien la realiza (edad, sexo, aptitudes intelectuales, experiencia-aprendizaje, fatiga). “En caso contrario, las consecuencias son más o menos grave, tanto para el resultado del trabajo como para el individuo” (Creus & Manglosio, J., 2011). El ritmo de trabajo trata del tiempo requerido para la realización de las funciones y puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia de rapidez en las tareas, la recuperación de retrasos, la velocidad automática de una máquina, la competitividad entre compañeros, las normas de producción, la cantidad de trabajo a realizar, el control jerárquico directo con presiones de tiempo, así mismo hay que tener en cuenta que el tiempo que se requiere para realizar una tarea varía según las condiciones y capacidad del trabajador. El trabajador debe realizar sus tareas a un ritmo adecuado que le permita la recuperación física y psíquica, mediante pausas, descansos ya que debe posibilitar trabajar durante toda la jornada laboral sin que la incidencia de la fatiga sea importante.

Monotonía: Todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo pueden convertir en desagradable, molesto y aburrido. En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. Además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. Instituto Nacional de Seguridad E Higiene en el Trabajo citado por (Guerra P, 2016). Hacer trabajos repetitivos, monótono efectuado en un ambiente poco estimulante se vuelve una situación de rutina, que tarde o temprano el ser humano va a experimentar reacciones, e incluso no solo en el trabajo en la vida familiar, problemas de salud e insatisfacción laboral,

para que un trabajo sea adecuado debe reducirse el volumen ser variado además esto favorece la organización de la carga de trabajo.

Autonomía: La autonomía es el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Se considera que a más autonomía y responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador perciba que tiene control sobre el mismo, ya que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (citado por Guerra, 2016). La autonomía es el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Es decir tiene autonomía en el ritmo, la iniciativa para organizar su trabajo, tener la posibilidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza, el orden y la forma de realizar las tareas, como para decidir el tiempo que dedica a cada una de ellas esto se considera un elemento fundamental para la satisfacción laboral.

Carga de trabajo: Se puede definir la carga de trabajo según menciona Pérez & Nogareda (2012) “se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo” (p.2). La carga mental en el trabajo, como el nivel de esfuerzo intelectual que debe realizar un trabajador para satisfacer las demandas de trabajo relacionadas con el procesamiento de la información percepción, memoria, razonamiento.

Carga Física: “En toda actividad en la que se requieren un esfuerzo físico importante se consume gran cantidad de energía y aumenta el ritmo cardíaco y respiratorio, la consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad de trabajo y aumento de la insatisfacción personal” (Smart Solutions, 2014, p.17). Para determinar este factor, se estima la duración o intensidad de la exposición, vista como molestia,

tensión, durante el tiempo considerado como suficiente para provocar fatiga y más síntomas evidentes que acarrearán a trastornos en la salud del trabajador.

Carga Mental: “La carga mental como la cantidad de esfuerzo mental deliberado que se debe realizar para conseguir un resultado concreto, este proceso exige un estado de atención capacidad de “estar alerta” y de concentración capacidad de permanecer pendiente de una actividad o un conjunto de ellas durante un periodo de tiempo” (Garp Ingeniería, 2014, p.5). Estar expuesto a condiciones de carga mental en el trabajo puede producir importantes problemas de salud en los trabajadores la consecuencia más directa es el estrés laboral que mantenido en el tiempo, puede dar lugar a problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, depresión, abuso de sustancias, burnout y baja autopercepción de la salud. Desde el punto de vista organizacional, la carga mental está relacionada con bajos niveles de rendimiento, absentismo, accidentabilidad y abandono del puesto de trabajo.

Exigencias de responsabilidad del cargo: De acuerdo con lo indicado por Jiménez F. (2013) las exigencias de la responsabilidad del cargo significan responder por las propias acciones, hacerse cargo de todo lo que se elige hacer, y de las obligaciones que corresponden a los roles que se desempeñan en una empresa, por su parte se hace necesario exponer que toda exigencia de responsabilidad del cargo es una fuente de información básica para la planeación de recursos humanos.

Contenido de la tarea: Trabajo con contenido es aquel que permite a la persona sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene utilidad en el conjunto del proceso en que se desarrolla y para la sociedad en general Ministerio de Empleo y Seguridad Social España, (2014). El contenido de la tarea experimenta cuando percibe que el trabajo que desarrolla tiene una utilidad para la organización. Además de ofrecer la posibilidad de desarrollar sus conocimientos y capacidades, es importante que el contenido de la tarea coincida con la formación previa de la persona y se integre en el proceso de labores de la organización.

Desempeño de rol: Pérez & Nogueareda (2012) afirman que: “los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones la ambigüedad de rol y la conflictividad de rol” (p.3). Las ocupaciones del trabajador pueden ser variadas por lo que las empresas poseen un descriptivo de las actividades de cada puesto para los futuros ocupantes por deserción laboral, poner puntos claros al momento de ingresar un trabajador a la organización es la clave para una buena relación laboral poniendo fin a la deserción laboral, se le considera un riesgo al desempeño de la persona cuando se ve afectado por la falta de claridad en tareas, reglas institucionales, normas y principios éticos que pueden no ser tomados en cuenta por parte del trabajador dentro de la institución.

Relaciones y apoyo social: Para Pérez & Nogueareda (2012) las relaciones y el apoyo social se refiere a: “Aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones” (p.3). Las relaciones sociales son importantes, siendo necesarias para la implementación de un buen clima laboral. Las relaciones sociales pueden ser consideradas como riesgo cuando no existe el suficiente apoyo por parte de los jefes inmediatos para el cumplimiento de actividades.

Lugar de trabajo: En toda organización debe existir una distribución, según Gabp, Ingeniería (2014) la secuencia lógica del proceso de producción y prever las vías de circulación de materiales y personas, incluidas las que sean de distinto nivel, de tal manera que los peatones y los vehículos puedan utilizarlas fácilmente, con la mayor seguridad y conforme le uso que se les haya destinado. Deben evitarse los cuellos de botella y los máximos entrecruzamientos en las zonas de paso para conseguir un aceptable nivel de seguridad donde el trabajador no debe sufrir la

exposición a riesgos debidos a espacios reducidos, separaciones insuficientes, condiciones de iluminación deficientes, mala distribución de máquinas y equipos, falta de orden, limpieza y atropellos por vehículos.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Es posible afirmar que los trabajos rutinarios y repetitivos no permiten que los trabajadores sientan libertad y esto podría provocarles insatisfacción al momento de realizar su labor (Jiménez, 2013). Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa, la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades, conocimientos, la participación, manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. Ya que si las actividades son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo.

Relaciones interpersonales en el trabajo: Gollac y Coutrot, (2013) afirman que: Las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan. El ser humano es un ente social, y por ende siempre busca socializar, hacer amistad, trabajar en equipo, expresar sus opiniones y participar en las diferentes actividades.

Comunicación en el trabajo: La organización debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral. En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones casuales entre los

compañeros. Se dice que la comunicación es clave, pero en muchos centros de trabajo se dan órdenes y se deben cumplir al pie de la letra, en la actualidad según estudios clínicos se ha demostrado que se vive el mundo de la tecnología, pero donde ha quedado la participación y la comunicación entre seres humanos.

Estrés: El estrés es, posiblemente, uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos, debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno, señala a su vez que las consecuencias del estrés pueden ser a nivel personal y a nivel organizacional manifiesta que a nivel personal las consecuencias serían fisiológicas y psíquicas y sobre la organización ocasionaría absentismo laboral, falta de implicación y rendimiento escaso (Fernández, 2012). El estrés es una muestra de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, que se evidencia en el comportamiento a ciertos aspectos nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo las situaciones de estrés generan una serie de respuestas de tipo cognitivo: pensamientos y sentimientos de preocupación, miedo, inseguridad, tensión, falta de concentración; Fisiológico: Palpitaciones, taquicardia, sequedad de boca, dificultad para tragar, escalofríos, sudoración, tensión muscular, respiración agitada y ahogos, molestias de estómago, mareos. Motor: Dificultad de expresión verbal, bloqueos o tartamudez, movimientos torpes, respuestas de huida, aumento de la conducta de fumar, comer y beber, llanto, movimientos repetitivos de pies y/o manos y conductas poco ajustadas observables por otros.

Burnout: Según Otero López (2015) menciona que la palabra “Burnout es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto, donde se pierde la ilusión por el trabajo” (p.8). El síndrome de Burnout tiene la capacidad de anular todas las emociones positivas que consiga sentir el individuo durante el trabajo, no se siente realizado con las actividades que cumple día a día en la oficina.

El denominado Burnout o Síndrome del quemado es un riesgo Psicosocial que hay que tomarlo en cuenta debido a que va desgastando de a poco al ser humano

hasta llegar al punto de consumirlo y como consecuencia de esto se puede obtener problemas ya no solo mentales si no somáticos como dolores de cabeza, gastritis, pérdida de peso perjudicando la salud del colaborador, como una cadena estos anteriores problemas originan ausentismo laboral o conductas violentas afectando las relaciones interpersonales causando un ambiente y clima laboral deficiente en las labores diarias.

Mobbing o Acoso en el trabajo: Es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las víctimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos Riquelme (citado por Morales, 2016). Siendo una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa, el mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con la organización; en el acoso aparecen, además, las relaciones interpersonales establecidas en cualquier empresa entre los distintos individuos.

La situación se caracteriza por ser un conflicto asimétrico entre dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. Así pues, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos hostigamientos. Además, el individuo interpreta las situaciones como una gran amenaza para su integridad, pues entorpece algunas de sus expectativas como la de recibir un trato equitativo y atenta contra sus necesidades básicas como la necesidad de afiliación, necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas, de estatus necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada. En estas ciertas ocasiones los colaboradores no saben cómo enfrentar estas situaciones para modificar su entorno social, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho

proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va agravando progresivamente.

Conflicto Trabajo – Familia: Al hablar del conflicto familia – trabajo se refiere a que el conflicto surge desde el hogar, se ha encontrado que los estresores pueden ser los asociados a la evolución natural del ciclo familiar, como el nacimiento de un hijo, las tareas tipo de conflicto bidireccional, el conflicto inter – rol o problemas de divorcio, familias mono – parentales lo que conlleva principalmente al absentismo laboral como consecuencia de sentir la necesidad de priorizar las necesidades familiares, provocando un bajo rendimiento laboral y estados de ansiedad en el trabajo. Moreno (citado por Pasquel, 2014). Hay que considerar los conflictos que existe entre conjugar trabajo, familia y sociedad estos aspectos son esenciales en la vida del ser humano y a la vez algo complicado puesto que como miembro de una familia se tiene derechos y obligaciones en la casa, a la vez la necesidad de trabajar para poder sustentar pero en cierta forma si es algo relevante cuando por problemas familiares el empleado falta al trabajo, o a la vez pide permisos muy frecuentemente para solucionar calamidades domésticas.

El Ausentismo y la Satisfacción Laboral: Robbins & Judge, (2013), Se ha descubierto una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el ausentismo, pero la relación varía de moderada a baja; tiene sentido que los trabajadores insatisfechos se ausenten en su lugar de trabajo, existiendo un gran porcentaje de lugares de trabajo alternativos disponibles, los colaboradores insatisfechos poseen estadísticas de ausentismo mayores. (p.85). El ausentismo de los empleados lleva al incumplimiento de las obligaciones laborales, sean faltas justificadas o injustificadas, puede ser unas horas del día o días completos y que si existe muchas incidencias perjudicando la producción y los objetivos de la organización.

Exigencias Psicológicas: Exigencias psicológicas esta dimensión tiene dos componentes; por un lado está la cantidad de tareas y por otro el tipo de tarea que

hace, refiriendo a la asignación de actividades laborales en relación al tiempo que dispone para realizarlo, si cuenta con los implementos y herramientas necesarias, equipamiento tecnológico, materiales. Por lo que están dadas las exigencias psicológicas, exigencias cuantitativas, de esconder emociones, afectivas de tipo emocional y de tipo cognitivo (Patlán 2013, p.35).

Las exigencias psicológicas en el trabajador se refieren a las exigencias hacia el trabajador por ejemplo que trabaje a un ritmo más acelerado, que realice un tipo de tareas complicadas o pesadas donde implica con poco más de fuerza y velocidad que cumpla con el objetivo de metas y objetivos de la empresa.

Doble presencia: Robbins & Judge, (2013), Las demandas del trabajo asalariado y familia crean conflictos debido al aumento de horas de trabajo, Además el combinar ambos trabajos generan conflictos tanto en el ámbito laboral como en el familiar, generalmente quien tiene mayor problema son las mujeres puesto que debido a la cultura y realidad social son quien se encargan en mayor parte por no decir en su totalidad de las actividades y obligaciones del hogar, al mismo tiempo el trabajar mantener un horario de trabajo y combinar las dos actividades si requiere de mucha responsabilidad y tenacidad. (p.131) La Doble presencia en base tanto a la familia como al plano laboral por lo que tiene que ver como es el rendimiento laboral y además de la participación en actividades del hogar, ya que la conjugación de estos aspectos en ocasiones provocan muchos problemas, debido a las múltiples funciones a realizar por ese motivo es recomendable que se divida equitativamente, entre otros familiares las tareas del hogar.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: “El trabajo activo permite la oportunidad de crecer y desarrollar mejor el trabajo además de alcanzar logros y metas donde con el paso del tiempo gracias a los logros y esfuerzos que pone el trabajador es premiado no solo económicamente sino también con ascensos de esta manera no solo se beneficia el trabajador es muy productivo para la empresa (Patlan, 2013, p.131). Las posibilidades de desarrollo vendrían siendo las

oportunidades que el trabajador tiene en aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas, por ende existen evaluaciones hacia los trabajadores en donde pueden ser tomados en cuenta existiendo ocasiones que les permitan subir de cargo, o ganar más comisiones, bonos, de una u otra manera que será beneficio y gratificación por el cumplimiento, de sus responsabilidades encomendadas, el desgaste laboral puede generar conductas y comportamientos de enfermedad, debido a la presión y nivel de exigencias por la carga de trabajo, tareas mal definidas, horarios extendidos de trabajo, exigencias que cumplir, metas y objetivos de la empresa. La suma de estos elementos provoca agotamiento, dolores musculares, dolores de cabeza, comportamiento irritable, por lo que la persona puede ir repetidamente al médico, presenta varios síntomas principalmente depresión, ansiedad, cambio de comportamiento, falta de concentración por lo que disminuye el nivel de rendimiento laboral creando conflictos no solo en la empresa sino también en la familia.

BIENESTAR PSICOLOGICO LABORAL

Bienestar psicológico: El bienestar es el equilibrio físico y mental de una persona. Es decir, la disposición positiva que se conserva ante las diversidades emocionales, materiales y de salud. Real Academia Española (RAE, 2016). El bienestar psicológico se considera como la satisfacción de alcanzar los logros y objetivos o alcanzar ciertas necesidades básicas, para las diferentes etapas del desarrollo del ser humano Solano (citado por Bajo y Pelizza, 2014). Refieren que el bienestar psicológico no solo consiste en la falta de sensaciones positivas, sino más bien que el individuo se valore a sí mismo, mantenga relaciones interpersonales positivas y el control de su entorno demostrado tanto en su comportamiento, pensamientos y sentimientos. El bienestar psicológico se relaciona estrechamente con la felicidad y se vincula con la salud, el trabajo satisfactorio, el amor, la familia, las amistades, la satisfacción de alcanzar los logros y objetivos o alcanzar ciertas necesidades básicas, estos factores facilitan la mejoría en la calidad de vida y el bienestar personal.

La auto-aceptación: Valencia N. (2016) “El aceptarse como persona individual, es afirmar lo que se tiene y lo que no se tiene. Es decir, amarse por quien es tanto del aspecto físico, emocional e intelectual. Esto hace que se mantenga una autoestima saludable Ryff”. La auto aceptación incluye como la persona acepta los retos en su vida de manera que le pone energía y empeño, donde casi no se frustran ante las adversidades, más bien luchan de manera de que no se desestabilice ante las situaciones se enfocan solo en lo positivo.

Relaciones positivas: “Las relaciones positivas son relaciones donde ambas partes dan y nadie sale perdiendo. Son amistades estables, felices y comprometidas en la relación demostrando respeto y lealtad. Estas influyen en metas, logros e ilusiones lo cual enriquecen la vida de las personas. Este tipo de relaciones se compara con las relaciones de pareja, pues en ellas se busca la confianza, lealtad y apoyo” (Sabater, 2013). Las relaciones positivas son diversas con amigos, familiares, pareja, relacionándose tanto en el trabajo, gimnasio, colegio, universidad, entre otras, estos vínculos generan emociones positivas el amor, confianza, respeto, comprensión, solidaridad y aceptación. Dentro de las emociones negativas se encuentra, el mal humor, odio, desgano, las relaciones se ven afectadas directamente debido a varios factores o situaciones estresantes que ocasionan un desgates emocional y físico lo cual pueden afectar las nexos hay que manejar las situaciones que ocurren a diario al mantener relaciones positivas, desarrollar una comunicación asertiva que les ayuda a ser autosuficientes.

Autonomía: Cuando a una persona se le considerada autónoma, se hace referencia a una persona que razona sobre hacer algo o la necesidad de tener que hacer algo. Suelen poner en la conciencia moral, el equilibrio del deseo propio y las reglas de la sociedad. Ya que, se responsabilizan de actuar de manera positiva en la sociedad y al mismo tiempo ser libres como persona individual (García, 2015).

Se menciona que la autonomía se basa en la sensación de que puedes elegir por ti mismo, tomar tus propias decisiones para ti y para tu vida, incluso si van en contra

de la opinión mayoritaria, mantener tu independencia personal y tus convicciones las personas con mayor autonomía son más capaces de resistir la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior en vez de ser dirigidos por otros son más independientes mientras que, las personas con baja autonomía están preocupadas por las evaluaciones y expectativas de los demás y se dejan influir o guiar por ellas, toman sus decisiones en base a las opiniones de los demás y se conforman ante la presión social actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos.

Dominio del entorno: El dominio del entorno es la sensación de controlar e influir sobre el mismo, es la capacidad individual de manejarse positivamente dentro del ambiente, esta capacidad, es la manera de crear un ambiente favorable para poder realizar sus deseos y necesidades básicas Ryff y Keyes (citado por Rodríguez y Quiñonez, 2012). El dominio del entorno, es también, el saber dominar las adversidades que se presenta, así como las oportunidades que la vida ofrece. Es decir, el manejar las circunstancias y establecer un ámbito externo favorable para sí mismos. Deben mantener una actitud positiva ante las circunstancias desagradables. Cuando se mantiene una actitud positiva, las personas constantemente buscan la solución al problema

Crecimiento personal: Soto R. (2016) afirma: El crecimiento personal es un proceso gradual que se da continuamente en distintas áreas menciona que el crecimiento personal está compuesto por 4 características: a) Es evolutivo; pues lo considera como un proceso que se desarrollando a través de múltiples procesos. El individuo crece, madura y se desarrolla en varios niveles. b) Es integral; ya que son una mezcla de roles y facetas individuales, que permiten a las personas desarrollarse de manera adecuada en su entorno. Para así, ir creciendo desde lo individual a lo general. c) Es progresivo; ya que el individuo constantemente se va desarrollando, creciendo y relacionando con el entorno. Por lo que se puede decir, que es un proceso continuo de cada área en cada aspecto de la vida. d) Es continuo; ya que es

un proceso que no está condicionado a un estilo de vida. Pues mientras el individuo va creciendo, se va desarrollando en diferentes facetas y niveles.

Propósito de vida: Menciona que, para tener un propósito de vida, las personas deben llenar de actividades sus días y disfrutar de ellos. Cuando las personas tienen claro sus propósitos, son capaces de inspirarse y ser creativos en su vida sin tener miedo y dudas, menciona que el miedo se genera al tomar conciencia de la dificultad de la situación Fernández (citado por García, 2017). Las personas deben aferrarse a un propósito de vida por lo que deben expresar y creer que todo es posible manifestar el entusiasmo del propósito de vida crear confianza y respeto al propósito de lo cual se quiere cumplir caminar a la acción, por lo que no se debe dejar para mañana. Ya que el tiempo forma también parte del propósito, los miedos y dudas provienen de la inseguridad individual, que no permite el actuar ni desarrollarse para un bienestar. Esto no quiere decir, que hay que pensar de manera negativa y esperar lo peor de las cosas. Sino estar preparado para poder actuar de manera positiva solucionando las adversidades.

Elementos del bienestar psicológico: “La teoría del bienestar tiene cinco elementos, y cada uno de los elementos tiene propiedades. Los cinco elementos son: emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro” (Seligman, 2014). De tal forma que la satisfacción global por la vida se refiere a una evaluación general sobre la calidad de vida familia, escuela y uno mismo, la valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas con aspectos específicos o globales de su vida, los estados de ánimo positivos.

Emoción positiva: “El primer elemento de la teoría del bienestar es la emoción positiva la vida placentera. También es el primero en la teoría de la felicidad autentica; sin embargo, sigue siendo la piedra angular de la teoría del bienestar, aunque con dos caminos cruciales. La felicidad y la satisfacción con la vida, como medidas subjetivas” (Seligman, 2014). Nos dice que las emociones positivas se sienten y funcionan de manera distinta al resto de las emociones, ya que nos hacen

sentir seguros y expanden nuestras opciones, ideas y nuestra manera de reaccionar. Nos brindan el beneficio de disfrutarlas en el ahora más el disfrutar de sus consecuencias a futuro. Aumentan nuestro repertorio cognitivo y comportamental. Entre los cambios a nivel cognitivo podemos apreciar que incrementan nuestra atención, mejoran nuestra memoria, nuestra fluidez verbal y nuestra apertura mental hacia nueva información, las emociones positivas tienen el poder de deshacer los efectos fisiológicos de las emociones negativas, por ejemplo disminuyen la ansiedad, son creadoras de recursos personales y sociales, destacan aquellas cosas que están funcionando en nuestra vida y con nuestros diversos objetivos.

Compromiso: La emoción positiva y el compromiso cumplen fácilmente los tres criterios para ser elementos del bienestar Seligman, O. (2014). “El compromiso es una decisión personal que va más allá de cumplir la obligación laboral, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito aquello que tiene significado para él, las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo”. En ningún lugar se puede obligar a los empleados a sentirse comprometidos ni a permanecer en la empresa contra su voluntad, pero sí se puede facilitar el entorno apropiado para que el compromiso se produzca y se cree un sentimiento a largo plazo. implica que los trabajadores comprendan y compartan los objetivos de la empresa, cuál es el significado de su función en la compañía y la importancia de su papel en ella relacionado esto con el grado de autonomía que cada empleado tiene para cumplir ese propósito.

Sentido: "El sentido tiene un componente subjetivo. La persona que la tiene no puede estar equivocada sobre su propio placer, éxtasis, o comodidad lo que siente es lo que decide la cuestión Seligman, O. (2014). El dar mérito al esfuerzo de los empleados, reconocimiento, valoración, profesionalismo que debe estar acompañado de una buena comunicación, participación e información que brindara seguridad y motivación que permite el desarrollo y crecimiento de la empresa. Es donde las personas sienten y se esfuerzan por conseguir sus metas y objetivos a

través de sus actitudes positivas, energía, vitalidad, perseverancia, dedicación en lo que realiza, mantener ideas claras, seguras, confiar en sí mismos, de que ser capaz de alcanzar lo que se sueña, lo que llenaría la vida de alegría, satisfacción después de tanta lucha siempre habrá recompensa, es necesario ser conscientes de que hay que tomar riesgos para avanzar y crecer personal, profesionalmente.

Logro: a menudo se busca por sí mismo, incluso cuando no produce emoción positiva, sentido o nada que se parezca a una relación positiva. La teoría del bienestar requiere la vida de realización, una vida dedicada al logro, en su forma ampliada. Las personas que llevan una vida de realización suelen estar absortas en lo que hacen, a menudo buscan con avidez el placer y sienten emoción positiva cuando ganan, pueden ganar al servicio de algo superior (Seligman, 2014). El logro motiva e impulsa a seguir por más a no desvanecer, a luchar y fijarse directamente hacia donde se desea llegar, a pesar de lo difícil que puede ser el conseguir un logro, hay que vencer los obstáculos, avanzar con el apoyo de la familia, seres queridos, amigos, que mueven y motivan a seguir, existen varias razones para desarrollarse, proyectarse y llegar a disfrutar del triunfo con optimismo, trabajo, esfuerzo y ganas se alcanza el éxito.

Satisfacción Vital: Se ha evidenciado la importancia que tienen las relaciones sociales, son amortiguadoras del estrés para la satisfacción con la vida, y tienen la capacidad de disminuir el estado de ánimo negativo Moroka, H (2014). Se ha relacionado la satisfacción vital con la felicidad, calidad de vida y salud mental, la presencia de estado de ánimo positivo y ausencia de estado de ánimo negativo es el grado en que la persona evalúa la calidad global de su vida de forma positiva o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa que llevan a sentir satisfacción con la vida. (p.129)

Bienestar Subjetivo: En concreto, el bienestar subjetivo implica la satisfacción con la vida, emociones o afectos positivos y emociones o afectos negativos; y representa la evaluación de la persona sobre su vida, en términos cognitivos y emocionales Diener (citado por Pascual, 2013). El bienestar es un complemento de

la felicidad puesto que cuando el ser humano se siente bien tiene un nivel de satisfacción alto con su vida también experimenta esa agradable sensación que surge de estar en el lugar en el que te gustaría estar, implica que nadie como uno mismo puede conocer tan bien cómo se siente con su propia vida. Podemos juzgar a nivel externo de un modo superficial aquello que aparenta una persona a partir de su imagen o sus actitudes, sin embargo, solo ella sabrá cómo se siente cuáles son sus ilusiones y sus insatisfacciones personales.

Bienestar Laboral: Las emociones y sentimientos que se generan como resultado de las percepciones laborales están permeadas por el vínculo que las personas tienen a nivel individual con el trabajo, las percepciones que se comparten de manera grupal y aquellas que son transmitidas por la organización en forma general. Nápoles (citado por Moyano 2014). Siendo el bienestar laboral un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Bienestar Material: Un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades del individuo. Tiene aspectos personales y objetivos. Es un efecto subjetivo de bienestar físico, psicológico y social, de salud. Tomando en cuenta ciertos detalles como: las expresiones emocionales, la confianza, el desempeño personal, las relaciones interpersonales con el entorno físico, social y con grupo de trabajo. Ardila (Citado en Díaz, E. M., & Alvarado, N. R. 2011.) Bienestar hace referencia al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien, como es el dinero para satisfacer las necesidades materiales, salud, tiempo para el ocio y relaciones afectivas sanas son algunas de las cuestiones que hacen al bienestar de una persona, ya que puede cubrir gastos de necesidades básicas, salud, vivienda, alimentos, educación, donde pueda solventarlos, por lo cual se sentirá satisfecho y realizado es imprescindible para lograr mantener un equilibrio,

estabilidad económica como física y psicológica ya que gracias a ello se puede alcanzar metas para sí mismo como para la familia.

Bienestar con la pareja: Cuando la vida en pareja esta provista de una adecuada comunicación, provee a los miembros de interacciones sociales significativas y un nivel de apoyo material, emocional, económico que generalmente modula su relación con el medio Argyle (citado por Pozos, 2013). La relación de pareja puede ser una de las más relevantes en la vida, ya que se comparten momentos situaciones de apoyo, en muchos de los mejores y peores momentos, por lo que la pareja puede ser quien mejor nos conoce y más influencia tenga en nuestra vida, hay que tomar en cuenta que pueden surgir problemas de comunicación, sexuales, de infidelidad, manejo de poder o puede tener conflictos que surgen fuera de la relación, pero que repercuten en ésta, como por ejemplo; la menopausia en la mujer, la jubilación, frustraciones personales, aumento de responsabilidades u horarios de trabajo de uno de los miembros de la pareja, problemas o enfermedades en la familia de origen o en la política. Con todo esto hay que tomar en cuenta la solución de los problemas que se presentan en la pareja tiene que partir de que los dos son capaces de comunicarse y necesitan también tener capacidad de generar alternativas y habilidades de resolución de problemas.

Relaciones Satisfactorias: “Las relaciones satisfactorias entre dos personas que conforman una pareja, este es uno de los componentes del bienestar general, de la felicidad” Sánchez - Cánovas (citado en Ascorra, 2014, p.123). Las relaciones satisfactorias se basan en la comunicación, conexión entre personas que surge bajo el respeto, aceptación e interacción social. Compartir información con la gente, desarrollando habilidades que son fructíferas en varios ámbitos, la satisfacción en la pareja, el placer, enmarca el afecto, apoyo de la familia y calidad de vida, se dice que hace personas más felices y productivas, reflejando bienestar en todos los aspectos en los cuales se desenvuelve.

Bienestar Social: Bienestar social, que comprende el conjunto de valores que contribuyen a la calidad de vida de las personas y que les permiten tener acceso a

la tranquilidad y a la satisfacción, reconocen que es un constructo abstracto, no observable, que tiene alta carga de subjetividad pero también está correlacionado con algunos indicadores objetivos. “En estas disciplinas, el término bienestar subjetivo se emplea como sinónimo de felicidad y de satisfacción de vida y su propósito es valorar la cantidad de bienestar que las personas dicen tener” (González, 2013). Las relaciones sociales son fundamento para la comunicación, la integración entre compañeros de trabajo, amigos, familia, personas, todos con quienes se relaciona por lo que genera confianza, apoyo, ayuda cuando lo necesiten, en el trabajo cuando alguien necesite ayuda esta los compañeros, se retrasen en los trabajos, o necesiten comunicarse por una u otra manera.

Bienestar psicológico o felicidad: De acuerdo con Rodríguez y Quiñones, (2012). El BP hace referencia a “los aspectos relacionados al funcionamiento positivo de las personas. Para ello es importante ver al individuo de manera integral y considerando las actividades que realiza y los roles que tiene” (p.9). El bienestar psicológico contribuye a una persona está relacionado a varios aspectos tanto el contexto familiar, de trabajo, las relaciones sociales y como se siente percibe en cada uno de los aspectos. Como se desarrolla y mantiene la socialización. Si se siente apoyado y a la vez apoya a los demás, siendo la manera de sentirse bien, vivir una vida satisfecha.

Consideran que el Bienestar Psicológico o felicidad como un constructo multidimensional que comprende elementos emocionales como cognitivos y que, por tanto, abarca diversos contextos en los cuales se desempeña una persona. Castro, Díaz y Casullo (citado por Paramo, 2012) La felicidad es el producto o resultado de bienestar psicológico, que se expresa mediante la alegría, tranquilidad, equilibrio de emociones. El bienestar psicológico se puede mejorar incentivando a llenarnos de cosas positivas, tomar el control y darse cuenta de que el cambio se puede dar si pensamos positivo y generar ideas de cambio, tener metas y propósitos de vida que nos llenen de esperanza y luchar por ello.

Compromiso Organizacional: La importancia del compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Así como la capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización. Rodas & Girón, (2013) en la Revista Nacional de Administración. Los empleados se sienten seguros y comprometidos con la organización cuando sienten el apoyo por parte de la empresa, generándoles seguridad, oportunidades de crecimiento, beneficios que hacen que se sientan motivados, el compromiso organizacional se consigue siempre y cuando los empleados estén implicados en la organización en la que trabajan, formando equipos de trabajo donde puedan desarrollar sus habilidades y capacidades para lograr conjuntamente los objetivos y metas propuestas de la empresa, siendo beneficiado no solo la entidad, sino también los trabajadores, reconociendo esfuerzos y dedicación a las labores que realizan en bienestar de todos.

Calidad de Vida Laboral: Definen la calidad de vida como una condición favorable para los empleados, por medio del cuidado de la salud de los trabajadores y la muestra de actitudes positivas de los directivos hacia ellos. Estos aspectos tienen repercusiones significativas en la calidad de vida y en el equilibrio socio emocional y afectivo de los miembros de una organización, es decir, en su bienestar psicológico. Zohurul y Siengthai (citados por Huerta, Pedraja, Contreras y Almodóvar, 2011)

El sentirse a gusto motiva a realizar de mejor manera las funciones encomendadas por ende el rendimiento laboral será óptimo y satisfactorio. La calidad de vida que presentan los trabajadores en las organizaciones, así como en su entorno de trabajo y las relaciones laborales, son factores que pueden afectar a los individuos para que ellos se encuentren satisfechos en el lugar donde ellos realizan sus actividades (Duro, 2013, p.184). El entorno de trabajo puede afectar o motivar a crear un entorno a gusto donde puede desarrollar de mejor manera las

actividades que tiene que cumplir, así como el vincularse socialmente con compañeros y que el trabajo sea muy productivo, la Calidad de vida laboral en cuanto a la satisfacción del trabajo, un agradable ambiente físico, donde sientan seguridad. La calidad de vida se ve reflejada en varios de los aspectos que el ser humano afectivo, emocional, laboral, personal. Salud ocupacional, e identificación con la empresa. En los cuales sienten implicados dentro del ámbito laboral tanto directivo, dueños de la empresa y trabajadores. Satisfaciendo las necesidades y demandas, motivando a tomar responsabilidades y generar compromiso para trabajar juntos por un mismo objetivo.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

Las técnicas que se utilizaron en la investigación son la observación y la entrevista, así como los instrumentos psicométricos que se aplicaron para la evaluación de la primera variable son el cuestionario de riesgo psicosocial y en el caso de la segunda variable es la escala de bienestar psicológico laboral dirigida a los colaboradores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

La presente investigación tiene una orientación cuanti-cualitativa ya que se detalla acciones y comportamientos que se observan en los trabajadores debido a la carga de trabajo mental teniendo efectos psicológicos, fisiológicos y conductuales a corto, mediano y largo plazo que afectarían el bienestar psicológico laboral y desempeño de los trabajadores. Por tal motivo hay que tomar en cuenta las percepciones de los trabajadores, el desarrollo personal, las relaciones humanas y los aspectos emocionales de los empleados para evitar que incurran a futuro.

El enfoque es cuantitativo porque se obtendrá datos estadísticos en base a la aplicación que se realizara de los reactivos psicológicos sobre los factores psicosociales y el bienestar psicológico laboral variables que serán comprobadas por medio de la estadística descriptiva. Lo que se pretende es la explicación es una realidad social con el fin de generalizar sus resultados.

Modalidad Básica de la Investigación

Se entiende como el conjunto de reglas, normas para la solución del problema que valiéndose de los instrumentos y las técnicas necesarias se examina y presentan

soluciones al problema de investigación. En el desarrollo de esta investigación se aplicará el método inductivo-deductivo, que utilizará el razonamiento para obtener soluciones que parten de hechos particulares aceptados como válidos para llegar a conclusiones válidas y confiables.

Se aplicará la Investigación bibliográfica-documental ya que se recolectará datos de fuentes de información primaria a través de documentos válidos y confiables, manuales de los test que se aplicará. Así como fuentes de información secundaria bibliográfica – documental obtenidas para apoyar la investigación con obras referentes al tema, en libros, textos especializados, revistas especializadas, publicaciones, tesis, páginas Web, el cual permite analizar las variables a futuro se pretende mejorar la situación de la entidad y corregir falencias que se presentan en la empresa.

Se trabajará con la modalidad de campo porque se realizará en el lugar donde se presenta el problema y se estará en contacto directo con los trabajadores, personal administrativo de la empresa, por cuanto se efectuará visitas a las instalaciones para recabar información suficiente para conocer la realidad de la empresa.

El nivel de investigación exploratorio servirá para el análisis de las características del problema de investigación para que se pueda contextualizar pertinentemente sobre los Factores Psicosociales y su Incidencia en el Bienestar Psicológico de los colaboradores de la Empresa CIAUTO, de la Ciudad de Ambato de la Provincia Tungurahua.

Se utilizará el nivel de investigación exploratoria debido a que se pretende medir el efecto de la variable dependiente sobre la variable independiente lo que servirá para recoger una mayor cantidad de información con base en el método científico.

La investigación es descriptiva porque se detallará todas las causas y efectos del problema que será investigado, permitiendo la descripción e interpretación de las

variables dando un ordenamiento coherente al contenido, para la solución del problema que valiéndose de los instrumentos y las técnicas necesarias se examinará y presentará soluciones al problema de investigación.

La investigación es correlacional al medir el grado de relación que existe entre las dos variables que se investigará, los factores psicosociales y su incidencia en el bienestar psicológico laboral.

Población y muestra

Se trabajó con el total del universo de la población, siendo 98 el número de población, operarios, coordinadores, administrativos. Las unidades de observación determinadas en la delimitación del problema razón de estudios.

Técnicas e Instrumentos

Las técnicas permiten conocer la información de la población investigada, mediante la aplicación del reactivo cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales Ista 21. Versión 2.0. y la Escala Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas. A través de las aplicaciones se recabo información, bajo estricto reglamento de confidencialidad, y anonimato, por lo que las contestaciones del test son reales con el fin de obtener resultados fiables.

Técnica de observación: por medio de la misma se pudo observar el comportamiento de los colaboradores. Sus roles en el puesto de trabajo, situaciones, el desempeño, productividad todo su ambiente laboral.

Plan de Recolección de la Información

Lo primero fue obtener el compromiso de aprobación de parte de la empresa Para alcanzar los objetivos de investigación, determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico laboral, diagnosticar e identificar el

bienestar psicológico laboral que afectan a los colaboradores, se va a evaluar con instrumentos psicológicos validados en la primera variable el cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21.version 2.0. Para la segunda variable utilizaremos la escala de Bienestar Psicológico Laboral de Sánchez Cánovas. El tiempo estimado para la aplicación es de una hora donde se tomarán los test por áreas de trabajo en absoluta reserva y confidencialidad a ejecutarse en la Empresa Ciauto Cía. Ltda. Cantón Ambato.

Instrumentos de investigación

La validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron se lo realizó con la técnica juicio de expertos. Los instrumentos fueron analizados por expertos en investigación y en el área de aprendizaje que emitieron juicios de valor sobre la validación para su respectiva corrección y aplicación. A partir de la versión original en lengua danesa, el proceso de adaptación, validación y establecimiento de los valores de referencia de las sucesivas versiones del CoPsoQ-istas21 ha seguido la metodología internacionalmente aceptada, y sus resultados han sido publicados en revistas científicas La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21 consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas).

Técnicas de Recolección de Datos

Instrumento: El método CoPsoQ-istas21 versión 2.0

Técnica: La participación de los trabajadores y trabajadoras a través de la respuesta al cuestionario ha de ser anónima y garantizarse la confidencialidad de los datos con cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad en informaciones personales.

CoPsoQ-istas21 ha sido creado para ser adaptable a la realidad de cualquier organización y de manera preventiva de factores de riesgos psicosociales, al mismo tiempo permite identificar que dimensiones se presentan altas y poder plantear posibles alternativas de mejorar. Puede evaluar cualquier tipo de empresas y puede evaluar todos los puestos de trabajo de una misma institución, sea esta del sector privado, pública. Fundamentada en teorías científica, tomando en consideración que requiere su adaptación a la empresa y facilita instrumentos para ello: manuales, criterios de valoración, aplicación informática, sitio web, etc.; contiene materiales prácticos muy diversos. CoPsoQ-istas21 es además un instrumento de evaluación público y de uso gratuito, para la investigación es actualizado regularmente, contando con instrucciones de uso normativo.

Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

Ficha Técnica

Descripción General.

Nombre Original: Escala de Bienestar Psicológico EBP

Autor: José Sánchez-Cánovas

Procedencia: Madrid - España

Administración: Individual o Colectiva. Tipo Cuadernillo.

Duración: Aproximadamente de 20 y 25 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años.

Tipificación: Diversas muestras de varones y mujeres clasificadas por intervalos de edad.

Puntuación: Calificación manual

Significación: Estructura Factorial 4 subcomponentes.

Usos: Educación, clínico, medico, laboral y en la Investigación. Son potenciales usuarios aquellos Profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales y consejeros.

Materiales: Manual de la Escala, Cuadernillo, Hoja de Respuestas, Plantilla de Corrección.

Objetivos: Evaluación del grado en que el sujeto percibe su propia satisfacción, la comodidad consigo mismo en un periodo de su vida

Características: La Escala de Bienestar Psicológico evalúa el grado en que el sujeto percibe su propia satisfacción y está dividida en cuatro sub-escalas: Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Bienestar en su Relación de Pareja.

Permite obtener, además de las puntuaciones parciales, una combinada que puede ser interpretada como un índice general de bienestar psicológico y una escala ponderada que se obtiene a partir de los ítems con mayor poder discriminativo

Características Generales: La Escala de Bienestar Psicológico consta de 65 ítems, con valoraciones que van desde 1 a 5. En un principio, se incluyó dentro del Inventario de Felicidad de Oxford.

Más Adelante, se separaron ambos cuestionarios. Los ítems fueron redactados específicamente por el equipo de investigación de Sánchez-Cánovas, J; teniendo en cuenta los datos aportados por el propio estudio. Algunos autores distinguen entre dos medidas del bienestar psicológico: la una, propiamente psicológica; la otra, referida al bienestar material.

Con el objeto de lograr una mayor especificación se añadieron también 10 ítems referidos al bienestar laboral y 15 a las relaciones de pareja como integrantes de la Escala Total. De este modo, se ha diferenciado 4 sub-escalas: Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones con la pareja. Aun cuando los dos primeros cuestionarios deben ser siempre aplicados. Conjuntamente (e incluso aparecen editados con numeración consecutiva), cabe hacer una estimación independiente de cada una de las Subescala y, por ello se ofrecen baremos por separado.

En los casos que resulte procedente la aplicación de las cuatro puede obtenerse, además de las valoraciones específicas, una global a la que todas ellas contribuyen (Escala Combinada de Bienestar Psicológico) o una puntuación ponderada a partir de los ítems con mayor valor discriminativo (Escala Ponderada).

Validez y Confiabilidad: El autor sostiene que esta escala se refiere a la felicidad, teniendo entre sus ítems los correspondientes al Inventario de Felicidad de Oxford elaborada por Argyle (1989), desarrollándose posteriormente ítems específicos por Sánchez Cánovas y su equipo. El trabajo psicométrico llevo a determinar la validez del constructo utilizando la estrategia de criterio concurrente del constructo planteado; se realizó un estudio comparativo con los resultados de otros instrumentos que tratan de apreciar variables que hipotéticamente evalúan constructos análogos al que intenta medir la escala de Bienestar Psicológico. En ese sentido se consideró el Inventario de Felicidad de Oxford, como una medida del Bienestar Subjetivo. La correlación con este inventario es muy alta y significativa (0,899). Satisfacción con la vida también una medida de Bienestar Psicológico; la correlación es más moderada, pero también significativa (0,451). El resto de cuestionarios de Bienestar mantienen con estas dos variables, Felicidad y Satisfacción con la vida, correlaciones moderadas pero, igualmente significativas. Observamos que, aunque moderadamente, todas las escalas se asocian en el sentido esperado con el Afecto Positivo y Negativo.

Procedimientos para obtención y análisis de datos

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

1. Acercamiento a la empresa Ciauto Cia. Ltda. Para solicitar la apertura de poder realizar la investigación basado en un tema directo de tesis.
2. Definición del tema del proyecto de tesis, el número de personas a evaluar: personal administrativo y operarios de la empresa se trabajará con toda la población que son un total de 98 colaboradores.

3. Entrega de la solicitud al jefe de producción para la aplicación de los instrumentos de evaluación para las dos variables.
4. Fijar horarios con la persona encargada del departamento de talento humano de la empresa Ciauto Cia Ltda.
5. Aplicación de los instrumentos “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales Ista 21 versión 2.0” dentro de las instalaciones de la empresa, con la colaboración del Jefe de Producción de la Empresa y el dpto. de talento humano.
6. Aplicación de los instrumentos “Escala de bienestar Psicológico EBP DE Sánchez - Cánovas” dentro de las instalaciones de la empresa, con la colaboración del Jefe de Producción de la empresa y Dpto. RR.HH.
7. Análisis estadísticos de los datos, por medio de Microsoft Excel. Y en el sistema del test istas 21 versión.
8. Elaboración de una propuesta de solución para la mejora los factores psicosociales de los colaboradores de la empresa.

Actividades

En la presente investigación se estableció contacto con la empresa Ciauto Cia Ltda. Para la recolección de información como primer paso se realizará un acercamiento a la empresa, con el objetivo de confirmar el proceso de investigación sobre el tema definido, se llevará a cabo una revisión de archivos con el fin de conocer y acercarnos más a la realidad de la institución y de quienes laboran en la misma, con los datos obtenidos se procederá: a la aplicación del Instrumento cuestionario de factores de riesgo psicosociales ISTAS 21 versión 2.0”. Escala de Bienestar Psicológica de Sánchez - Cánovas. Una vez determinados los instrumentos, se coordinará las fechas con el profesional encargado del departamento de talento humano de la empresa, posteriormente se aplicará cada uno de los instrumentos psicológicos para cada variable, con los datos obtenidos y las conclusiones establecidas se plantearán una propuesta de solución en base a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Tabla de Riesgo Psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES	CHI CUADRADO
1 Exigencias Cuantitativas	0,1684
2 Ritmo de Trabajo	0,1146
3 Exigencias Emocionales	1,06
4 Exigencias de Esconder Emociones	0,6485
5 Doble Presencia	0
6 Influencia	0
7 Posibilidades de Desarrollo	0
8 Sentido del Trabajo	0
9 Claridad de Rol	0
10 Conflicto de Rol	0,2181
11 Apoyo Social de Compañeros	1,17
12 Sentimiento de Grupo	1,36
13 Apoyo Social de Superiores	0,00
14 Calidad de Liderazgo	0,2970
15 Previsibilidad	0,1684
16 Reconocimiento	0
17 Inseguridad sobre el Empleo	0,5568
18 Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo	0,2820
19 Confianza Vertical	0
20 Justicia	0

Tabla N° 1: Factores Psicosociales

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Gráfico: Riesgos psicosociales

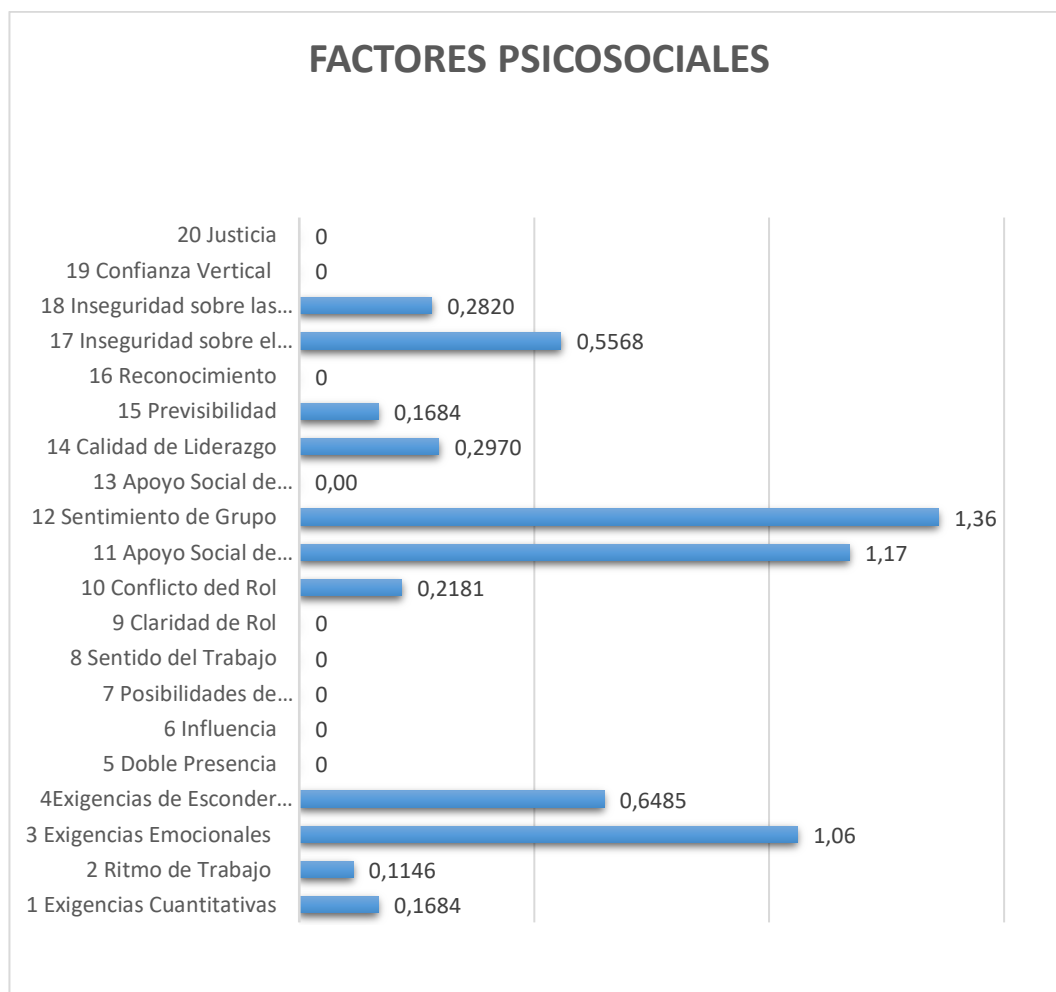


Gráfico N° 1: Riesgos Psicosociales

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla observamos que los factores psicosociales las dimensiones con los valores más significativos son el sentimiento de grupo, apoyo social de compañeros, y las exigencias emocionales. Los valores de exigencias de esconder emociones, calidad de liderazgo, la inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de empleo, conflicto de rol, exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, previsibilidad son aquellos que poseen valores más bajos, mientras que en las demás dimensiones los valores van sobre cero, por lo tanto no se encontraría relevancia.

BIENESTAR PSICOLOGICO

Tabla General

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Alta	68	69,39
Media	27	27,55
Baja	2	2,04
TOTAL	98	98,98

Tabla N° 2: Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora



Gráfico N° 2: Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e Interpretación

De acuerdo al gráfico resultado de la evaluación de bienestar psicológico se puede mencionar que más de la mitad de la población presenta un nivel alto de bienestar genera un buen desarrollo de aspectos organizacionales como el desempeño laboral, mientras que un poco más de la tercera parte presenta un nivel medio y una mínima parte de la población poseen un nivel bajo. Según los indicativos en el bienestar subjetivo hacen referencia a un bienestar reflejado en la autoestima y perseverancia para la vida una persona equilibrada. El bienestar material se ve reflejado en el que hacer de todo trabajador con lo cual busca asegurar siempre un futuro estable y seguro, bienestar laboral enfocándose en la satisfacción laboral además de que se

relaciona con la satisfacción general y la familia. Y por último el bienestar refiriéndose sobre las relaciones de pareja.

Chi Cuadrado

1. Exigencias Cuantitativas

Frecuencias Observadas

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	83	14	0	97
No	1	0	0	1
Total	84	14	0	98

Tabla N° 3: Frecuencias observadas Exigencias Cuantitativas - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	83,14	13,85	0	97
No	0,85	0,14	0	1
Total	84	14	0	98

Tabla N° 4: Frecuencias esperadas Exigencias Cuantitativas. Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo de chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	83	83,14	-0,14	0,02	0,00
NOE/BA	1	0,86	0,14	0,02	0,02
SIE/BM	14	13,86	0,14	0,02	0,00
NOE/BM	0	0,14	-0,14	0,02	0,14
SIE/BB	0	0	0	0	0
NOE/BB	0	0	0	0	0
TOTAL X²					0,17

Tabla N° 5: Calculo del chi cuadrado Exigencias Cuantitativas - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Nivel de significancia

El nivel de significación es del 5% equivalente al 0.05

Especificación de las regiones de Aceptación y Rechazo

Para determinar las zonas de aceptación y rechazo, primero se determina los grados de libertad aplicando la siguiente fórmula.

$Gl = (f - 1) (c - 1)$, donde:

Gl= grados de libertad

f= número de filas

c= número de columnas

Distribución

$Gl = (c-1) (f-1)$

$Gl = (3-1) (2-1)$

$Gl = (3) (2)$

$Gl = 6$

12,59

A nivel de significación de 0,05 y a cuatro (1) grados de libertad (gl) el valor de Chi-cuadrado tabular es 12.59 es decir, $X^2_t = 12.59$.

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c2 > X_t2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,17 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Las exigencias cuantitativas NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

2. Ritmo de Trabajo

Frecuencias Observadas

RITMO DE TRABAJO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	32	6	0	38
No	52	8	0	60
Total	84	14	0	98

Tabla N° 6: Frecuencias observadas Ritmo de trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

RITMO DE TRABAJO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	32,57	5,42	0	38
No	51,42	8,57	0	60
Total	84	14	0	98

Tabla N° 7: Frecuencias esperadas Ritmo de trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo de chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	32	32,57	-0,57	0,33	0,01
NOE/BA	52	51,43	0,57	0,33	0,01
SIE/BM	6	5,43	0,57	0,33	0,06
NOE/BM	8	8,57	-0,57	0,33	0,04
SIE/BB	0	0	0	0	0
NOE/BB	0	0	0	0	0
TOTAL X²					0,11

Tabla N° 8: Calculo del chi cuadrado Ritmo de trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,11 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

Ho = El ritmo de trabajo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

3. Exigencias Emocionales

Frecuencias Observadas

EXIGENCIAS EMOCIONALES	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	66	13	0	79
No	18	1	0	19
Total	84	14	0	98

Tabla N° 9: Frecuencias observadas Exigencias Emocionales - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

EXIGENCIAS EMOCIONALES	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	67,71	11,28	0	79
No	16,28	2,71	0	19
Total	84	14	0	98

Tabla N° 10: Frecuencias esperadas Exigencias Emocionales - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	66	67,71	-1,71	2,94	0,04
NOE/BA	18	16,29	1,71	2,94	0,18
SIE/BM	13	11,29	1,71	2,94	0,26
NOE/BM	1	2,71	-1,71	2,94	1,08
SIE/BB	0	0	0	0	0
NOE/BB	0	0	0	0	0
TOTAL X ²					1,57

Tabla N° 11: Calculo del chi cuadrado Exigencias Emocionales - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c2 > X_t2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 1,57 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Las Exigencias Emocionales NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

4. Exigencias de Esconder Emociones

Frecuencias Observadas

EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	57	11	0	68
No	27	3	0	30
Total	84	14	0	98

Tabla N° 12: Frecuencias observadas Exigencias de Esconder Emociones - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	58,285	9,714	0	68
No	25,714	4,285	0	30
Total	84	14	0	98

Tabla N° 13: Frecuencias esperadas Exigencias de Esconder Emociones - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	57	58,29	-1,29	1,65	0,03
NOE/BA	27	25,71	1,29	1,65	0,06
SIE/BM	11	9,71	1,29	1,65	0,17
NOE/BM	3	4,29	-1,29	1,65	0,39
SIE/BB	0	0	0	0	0
NOE/BB	0	0	0	0	0
TOTAL X²					0,65

Tabla N° 14: Cálculo del chi cuadrado Exigencias de Esconder Emociones - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,65 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Las Exigencias de Esconder Emociones NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

5. Doble Presencia

Frecuencias Observadas

DOBLE PRESENCIA	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 15: Frecuencias observadas Doble Presencia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

DOBLE PRESENCIA	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 16: Frecuencias esperadas Doble Presencia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,00

Tabla N° 17: Calculo del chi cuadrado Doble Presencia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,65 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = La Doble Presencia NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

6. Influencia

Frecuencias Observadas

INFLUENCIA	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	78	13	0	91
No	6	1	0	7
Total	84	14	0	98

Tabla N° 18: Frecuencias observadas Influencia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

INFLUENCIA	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	78	13	0	91
No	6	1	0	7
Total	84	14	0	98

Tabla N° 19: Frecuencias esperadas Influencia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	78	78,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	6	6,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	13	13,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	1	1,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X ²					0,00

Tabla N° 20: Calculo del chi cuadrado Influencia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c2 > X_t2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = La Influencia NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

7. Posibles de desarrollo

Frecuencias Observadas

POSIBILIDADES DE DESARROLLO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 21: Frecuencias observadas Posibilidades de desarrollo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

POSIBILIDADES DE DESARROLLO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 22: Frecuencias esperadas Posibilidades de desarrollo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,00

Tabla N° 23: Calculo del chi cuadrado Posibilidades de desarrollo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Las Posibilidades de desarrollo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

8. Sentido del Trabajo

Frecuencias Observadas

SENTIDO DEL TRABAJO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0		0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 24: Frecuencias observadas Sentido del trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

SENTIDO DEL TRABAJO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 25: Frecuencias esperadas Sentido del trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,00

Tabla N°24: Calculo del chi cuadrado Sentido del trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Sentido del trabajo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

9. Claridad de Rol

Frecuencias Observadas

CLARIDAD DE ROL	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 26: Frecuencias observadas Claridad de Rol - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

CLARIDAD DE ROL	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 27: Frecuencias esperadas Claridad de Rol - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X ²					0,00

Tabla N° 28: Calculo del chi cuadrado Claridad de Rol - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Claridad de Rol NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

10. Conflicto de Rol

Frecuencias Observadas

CONFLICTO DE ROL	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	61	11	0	72
No	23	3	0	26
Total	84	14	0	98

Tabla N° 29: Frecuencias observadas Conflicto de Rol - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

CONFLICTO DE ROL	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	61,71	10,28	0	72
No	22,28	3,71	0	26
Total	84	14	0	98

Tabla N° 30: Frecuencias esperadas Conflicto de Rol - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	61	61,71	-0,71	0,51	0,01
NOE/BA	23	22,28	0,71	0,51	0,02
SIE/BM	11	10,28	0,71	0,51	0,05
NOE/BM	3	3,71	-0,71	0,51	0,14
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,22

Tabla N° 31: Calculo del chi cuadrado Conflicto de Rol - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,22 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Conflicto de Rol NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

11. Apoyo Social de Compañeros

Frecuencias Observadas

APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	51	8	0	59
No	33	6	0	39
Total	84	14	0	98

Tabla N° 32: Frecuencias observadas Apoyo Social de Compañeros - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	50,57	8,42	0	59
No	33,42	5,571	0	39
Total	84	14	0	98

Tabla N° 33: Frecuencias esperadas Apoyo Social de Compañeros - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	51	50,5714	0,43	0,18	0,00
NOE/BA	33	33,4285	-0,43	0,18	0,01
SIE/BM	8	8,43	-0,43	0,18	0,02
NOE/BM	6	5,57	0,43	0,18	0,03
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,06

Tabla N° 34: Calculo del chi cuadrado Apoyo Social de Compañeros - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,06 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

Ho = Apoyo Social de Compañeros NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

12. Sentimiento de Grupo

Frecuencias Observadas

SENTIMIENTO DE GRUPO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	54	6	0	60
No	30	8	0	38
Total	84	14	0	98

Tabla N° 35: Frecuencias observadas Sentimiento de Grupo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

SENTIMIENTO DE GRUPO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	51,428	8,571	0	60
No	32,571	5,428	0	38
Total	84	14	0	98

Tabla N° 36: Frecuencias observadas Sentimiento de Grupo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	54	51,428	2,57	6,61	0,13
NOE/BA	30	32,571	-2,57	6,61	0,20
SIE/BM	6	8,571	-2,57	6,61	0,77
NOE/BM	8	5,428	2,57	6,61	1,22
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X ²					2,32

Tabla N° 37: Calculo del chi cuadrado Sentimiento de Grupo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 2,32 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Sentimiento de Grupo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

13. Apoyo Social de Superiores

Frecuencias Observadas

APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0		0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 38: Frecuencias observadas Apoyo Social de Superiores - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 39: Frecuencias observadas Apoyo Social de Superiores - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,00

Tabla N° 40: Calculo del chi cuadrado Apoyo Social de Superiores - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Apoyo Social de Superiores NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

14. Calidad de Liderazgo

Frecuencias Observadas

CALIDAD DE LIDERAZGO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	76	12	0	88
No	8	2	0	10
Total	84	14	0	98

Tabla N° 41: Frecuencias observadas Calidad de liderazgo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

CALIDAD DE LIDERAZGO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	75,428	12,571	0	88
No	8,571	1,428	0	10
Total	84	14	0	98

Tabla N° 42: Frecuencias observadas Calidad de liderazgo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	76	75,428	0,57	0,33	0,00
NOE/BA	8	8,571	-0,57	0,33	0,04
SIE/BM	12	12,57	-0,57	0,33	0,03
NOE/BM	2	1,43	0,57	0,33	0,23
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,30

Tabla N° 43: Calculo del chi cuadrado Calidad de liderazgo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,30 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Calidad de liderazgo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

15. Previsibilidad

Frecuencias Observadas

PREVISIBILIDAD	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	83	14	0	97
No	1	0	0	1
Total	84	14	0	98

Tabla N° 44: Frecuencias observadas Previsibilidad - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

PREVISIBILIDAD	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	83,142	13,857	0	97
No	0,857	0,142	0	1
Total	84	14	0	98

Tabla N° 45: Frecuencias observadas Previsibilidad - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	83	83,142	-0,14	0,02	0,00
NOE/BA	1	0,857	0,14	0,02	0,02
SIE/BM	14	13,86	0,14	0,02	0,00
NOE/BM	0	0,14	-0,14	0,02	0,14
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X ²					0,17

Tabla N° 46: Calculo del chi cuadrado Previsibilidad - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,17 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Previsibilidad NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

16. Reconocimiento

Frecuencias Observadas

RECONOCIMIENTO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 47: Frecuencias observadas Reconocimiento- Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

RECONOCIMIENTO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 48: Frecuencias observadas Reconocimiento - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X ²					0,00

Tabla N° 49: Calculo del chi cuadrado Reconocimiento - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c^2 > X_t^2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Reconocimiento NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

17. Inseguridad sobre el empleo

Frecuencias Observadas

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	39	5	0	44
No	45	9	0	54
Total	84	14	0	98

Tabla N° 50: Frecuencias observadas Inseguridad sobre el empleo- Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	37,714	6,285	0	44
No	46,285	7,714	0	54
Total	84	14	0	98

Tabla N° 51: Frecuencias esperadas Inseguridad sobre el empleo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	39	37,714	1,29	1,65	0,04
NOE/BA	45	46,285	-1,29	1,65	0,04
SIE/BM	5	6,285	-1,29	1,65	0,26
NOE/BM	9	7,714	1,29	1,65	0,21
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,56

Tabla N° 52: Calculo del chi cuadrado Inseguridad sobre el empleo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,56 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Inseguridad sobre el empleo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

18. Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo.

Frecuencias Observadas

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	54	6	0	60
No	30	8	0	38
Total	84	14	0	98

Tabla N° 53: Frecuencias observadas Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	51,428	8,571	0	60
No	32,571	5,428	0	38
Total	84	14	0	98

Tabla N° 54: Frecuencias observadas Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	54	51,428	2,57	6,61	0,13
NOE/BA	30	32,57	-2,57	6,61	0,20
SIE/BM	6	8,571	-2,57	6,61	0,77
NOE/BM	8	5,428	2,57	6,61	1,22
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X ²					2,32

Tabla N° 55: Calculo del chi cuadrado Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 2,32 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

Ho = Inseguridad sobre las condiciones de trabajo NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

19. Confianza Vertical.

Frecuencias Observadas

CONFIANZA VERTICAL	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 56: Frecuencias observadas Confianza vertical- Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

CONFIANZA VERTICAL	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 57: Frecuencias observadas Confianza vertical - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,00

Tabla N° 58: Calculo del chi cuadrado Confianza vertical - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $Xc2 > Xt2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = Confianza vertical NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

20. Justicia.

Frecuencias Observadas

JUSTICIA	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84	14	0	98
No	0	0	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 59: Frecuencias observadas Justicia- Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

JUSTICIA	BIENESTAR PSICOLOGICO			
	Alto	Medio	Bajo	
Si	84,00	14,00	0	98
No	0,00	0,00	0	0
Total	84	14	0	98

Tabla N° 60: Frecuencias observadas Justicia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Calculo del chi cuadrado

	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
SIE/BA	84	84,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BM	14	14,00	0,00	0,00	0,00
NOE/BM	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SIE/BB	0	0	0	0	0,00
NOE/BB	0	0	0	0	0,00
TOTAL X²					0,00

Tabla N° 61: Calculo del chi cuadrado Justicia - Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Decisión

Si el valor calculado es mayor que el valor tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. $X_c2 > X_t2$.

Como el valor calculado es menor al dado por la tabla estadística, es decir: 0,00 menor que 12.59 se acepta la Hipótesis Nula.

H₀ = La Justicia NO inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Ciauto Cia Ltda.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- En base al chi cuadrado se obtuvo que el resultado del valor calculado es mayor al encontrado por la tabla estadística, es decir se acepta la Hipótesis Nula y se determina que los Factores de Riesgo Psicosociales No Inciden en el Bienestar Psicológico Laboral de los Colaboradores de la Empresa Ciauto Cia Ltda. de la Ciudad de Ambato.
- Dentro de las dimensiones que afectan a los colaboradores de la Empresa Ciauto Ltda. en cuanto a los Riesgos Psicosociales se encontraron que el sentimiento de grupo; potencie la ayuda mutua y el trabajo en equipo, apoyo social; provisión de ayuda de compañeros, estimados y valorados y las exigencias emocionales; se trata de reacciones – opiniones, emociones y sentimientos que pueden transferirse. son las más significativas
- En cuanto al Bienestar Psicológico se puede manifestar que más de la mitad de la población se encuentra en un nivel de bienestar psicológico alto, una cuarta parte un nivel medio y un mínimo porcentaje un nivel bajo. En los resultados de las escalas evaluadas son; Bienestar subjetivo que hace referencia a un bienestar reflejado en la autoestima y perseverancia para la vida una persona equilibrada. Bienestar material se ve reflejado en el que hacer de todo trabajador con lo cual busca asegurar siempre un futuro estable y seguro. Bienestar laboral enfocándose en la satisfacción laboral además de que se relaciona con la satisfacción general y la familia. Y por último el bienestar refiriéndose sobre las relaciones de pareja este último muestra un nivel alto.

- Es necesario diseñar una propuesta de solución utilizando talleres que ayuden a mejorar las el bienestar psicológico, a través de técnicas que se utilizara en el programa de talleres dirigido a los colaboradores de la organización.

RECOMENDACIONES

- Diseñar talleres que permitan elevar el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa Ciauto Ltda. con la finalidad de que todo el personal adquieran destrezas que les permitan el manejo adecuado de sus relaciones interpersonales, subjetivas y psicológicas.
- Se recomienda realizar una evaluación al menos una vez al año de los riesgos psicosociales, para de esta manera identificar los peligros potenciales que se encuentran presenten en el ámbito laboral de la empresa Ciauto Ltda.
- Realizar una evaluación periódica al personal, para evidenciar si existe cambios, refiriendo a si disminuyo, aumento el bienestar o se mantiene conforme a la primera evaluación realizada.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación, muestran que después de haber aplicado los instrumentos psicológicos, en el Ista 21 versión 2.0 para determinar los riesgos psicosociales el constructo predominante es el sentimiento de grupo, apoyo social de compañeros, y las exigencias emocionales. En tanto al Bienestar Psicológico más de la mitad de los colaboradores en la empresa Ciauto Ltda., presentan un alto nivel, se obtuvieron resultados que rechazan la hipótesis alternativa de tal manera que se comprueba que no existe influencia de los Riesgos Psicosociales en el Bienestar Psicológico.

Se afirma que la mayoría de los colaboradores de la empresa Ciauto Ltda., actúan demostrando según los indicativos en el bienestar subjetivo que hacen referencia a

un bienestar reflejado en la autoestima y perseverancia para la vida como personas equilibradas, en el bienestar material se ve reflejado en las labores de todos los colaboradores, con lo cual busca alcanzar un futuro estable y seguro, referente al bienestar laboral se enfoca en la satisfacción laboral además de que se relaciona con la satisfacción general y la familia; por último el bienestar de pareja se refiere sobre las relaciones conyugales en un nivel alto.

Noriega (2010) quien define al Bienestar Psicológico como “El bienestar psicológico se relaciona estrechamente con la felicidad y se vincula con la salud, el trabajo satisfactorio, el amor, la familia, las amistades, los logros, etc.” (p.13).

Según Rodríguez (2012), en la investigación realizada con respecto al bienestar psicológico encontró que, los niveles más predominantes: Es el nivel alto, puesto que cerca de la mitad de la población presenta bienestar psicológico, satisfacción con la pareja, bienestar laboral, bienestar subjetivo, mientras que en el bienestar material la tercera parte de los encuestados tienen un nivel alto (p.85).

En comparación con esta investigación, En cuanto se pudo constatar que en Ciauto Ltda., existe predominio en algunas de las escalas al Bienestar Psicológico laboral, se puede manifestar que más de la mitad de los colaboradores presenta un nivel alto de Bienestar Psicológico General, por otro lado una tercera parte de la población un nivel medio en cuanto a Bienestar Psicológico General. por lo que se concluye que son similares los resultados, a diferencia de que la investigación encontrada están por las escalas, mientras que este estudio los valores son generales.

De acuerdo a lo que expone (Ponce, León, Gonzales, & Aldrete 2014) “los factores psicosociales cuando tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral” (p.3). Según (Sudario) 2015 en la investigación realizada con respecto a los riesgos psicosociales se determinó la prevalencia de exposición más desfavorable para la salud en las

dimensiones: Ritmo de trabajo cerca del total de la población, inseguridad sobre el empleo obtuvo más de la mitad de los encuestados, inseguridad sobre las condiciones de trabajo más de la mitad, conflicto de rol cerca de la mitad del total de encuestados, apoyo social de superiores cerca de la mitad y calidad de liderazgo la mitad de los participantes.

En comparación con esta investigación los resultados no se asemejan. Se pudo constatar que en Ciauto Ltda., existe prevalencia de exposición más desfavorable para la salud en las dimensiones: sentimiento de grupo, apoyo social de compañeros, y las exigencias emocionales son las más significativas, por lo que los resultados no se asemejan. Mientras que existe prevalencia de exposición más favorable en las siguientes dimensiones; exigencias de esconder emociones, calidad de liderazgo, la inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de empleo, conflicto de rol, exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, previsibilidad son aquellos que poseen valores más bajos, mientras que en las demás dimensiones los valores van sobre cero, por lo tanto no se encontraría relevancia.

En la empresa Ciauto Cia Ltda., como en otras organizaciones pueden existir otros factores y sintomatología que están afectando la vida personal de los colaboradores, tales como el estar comprometidos a cumplir metas semanales de producción hace que se produzca factores psicosociales a quienes se les aplico el test Ista 21 versión 2.0, obteniendo los valores más significativos en el sentimiento de grupo, apoyo social de compañeros, y las exigencias emocionales. Los valores de exigencias de esconder emociones, calidad de liderazgo, la inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de empleo, conflicto de rol, exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, previsibilidad son aquellos que poseen valores más bajos, mientras que en las demás dimensiones los valores van sobre cero, para establecer otros estudios que faciliten el conocer los elementos que intervienen cuando las exposiciones de riesgo son desfavorables y sostenidas.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA

Talleres para Mejorar el Bienestar Psicológico de los Colaboradores de la Empresa Ciauto Cia Ltda.

Datos informativos

Institución:

Ciauto Cia Ltda.

Beneficiarios

Beneficiarios directos:

Administrativos y operarios de Ciauto Cia Ltda.

Beneficiarios indirectos:

Clientes Ciauto Cia Ltda.

Equipo técnico responsable:

La investigadora

JUSTIFICACIÓN

El humanismo, hace énfasis en lo único y personal de la naturaleza humana. El ser humano es considerado único e irrepetible y es la tarea de cada uno, desarrollarlo a través de la creatividad y la apertura a las experiencias, el punto de partida es contestar la pregunta ¿quién soy yo? Y necesariamente junto a este interrogante surge otro de igual trascendencia, ¿cuál es mi propósito o misión de vida? Para una vez encontradas las respuestas, poder trascender a través del desarrollo de las potencialidades propias. El ser humano es de naturaleza intrínsecamente buena y

con tendencia a la autorrealización. Por lo tanto como seres humanos, es necesario confiar en la forma en que las cosas ocurren, evitando controlar el entorno.

La conciencia que el ser humano tiene de sí mismo, y la forma en que se identifica con su yo o ego, es uno de los varios estados o niveles de conciencia a los que puede llegar pero no es el único. La tendencia en el curso de la autorrealización, es ir alcanzando cada vez más niveles de conciencia, más evolucionados, que se caracterizan por ser cada vez más integradores.

Es importante porque va a permitir mejorar el bienestar psicológico en los colaboradores de la empresa Ciauto Cia Ltda, para de esta manera plantear una solución, beneficiándose de esta manera los operarios, administrativos y clientes, así como todos quienes conforman esta prestigiosa empresa.

Su originalidad se centra en que al nunca haberse tomado en cuenta realizar un estudio de este trascendente tema, los planteamientos propuestos para la reducción de la problemática es de absoluta originalidad en su concepción y finalidad, al existir en el Ecuador diversa información respecto al bienestar psicológico laboral y las relaciones interpersonales, sobre la magnitud de esta problemática por lo que se considera esta propuesta como original, al utilizar una metodología validada.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar talleres que permita mejorar el bienestar de los Colaboradores de la Empresa Ciauto Cia Ltda. Del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos

- Planificar un programa de trabajo a través de técnicas que permitan el desarrollo del bienestar psicológico.
- Proponer actividades que permitan mejorar el ambiente laboral de los colaboradores de la empresa.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

Partiendo de la situación de que ya se conoce la situación actual en la que se va a intervenir, y con el objetivo de incrementar el nivel de bienestar psicológico se decidió elaborar un plan de actividades que se llevarán a cabo desde la corriente humanista, donde se considera al ser humano como único e irrepetible, dueños del manejo de su vida que pueden desarrollarlo, no lejos de preguntarse por ejemplo; ¿quién soy yo? ¿Cuál es mi propósito o misión de vida? debería ser necesario confiar en la forma en que las cosas ocurren, evitando controlar el entorno.

Es significativo porque va a permitir reducir los niveles de bienestar psicológico de los Colaboradores de la Empresa Ciauto Cia Ltda. Del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, para de esta manera plantear alternativas de posible solución para mejorar el bienestar psicológico, beneficiándose de tal forma los operarios, coordinadores, administrativos, y de manera indirecta los clientes.

Plan Operativo de Ejecución de la Propuesta

Fases	Actividad	Objetivos	Recursos	Responsable
FASE I	Envío de oficios de autorización para la ejecución de talleres. Capacitación y preparación de materiales.	Gestionar la autorización con el Gerente General la realización de talleres.	Materiales de oficina Computador Proyector	Natalia Lara
FASE II	Reunión con el personal para exponer el contenido de los talleres.	Socializar con el personal los temas y fomentar interés para la participación.	Materiales de oficina Computador Proyector Copias	Natalia Lara
FASE III	Diseño metodológico de los talleres.	Desarrollo de los talleres propuestos.	Humanos Material didáctico. Presentación multimedia con una descripción y explicación breve de cada uno de los talleres	Natalia Lara
FASE IV	Previsión de evaluación de la efectividad de las técnicas utilizadas	Evaluar con preguntas los conocimientos adquiridos mediante la aplicación de los talleres	Humanos Material didáctico	Natalia Lara

Cuadro N° 1: Plan Operativo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: La Investigadora

Taller N.-1 Bienestar subjetivo

Fase	Aspectos de Trabajo	Técnicas	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Saludo de Bienvenida	Dinámica de Grupo: “Nombre – Cualidad “	Atraerla atención del grupo	10 minutos	Natalia Lara
Fase II Introducción	Presentación del tema Bienestar subjetivo	Expositiva	Determinar técnicas para tener bienestar subjetivo	20 minutos	Natalia Lara
Fase III Desarrollo	Bienestar subjetivo	Técnicas para lograr un bienestar social	El desafío de conocerte	20 minutos	Natalia Lara
Fase VI Cierre	Retroalimentación	Realizar técnicas	Plenaria Compromisos	10 minutos	Natalia Lara

Cuadro N° 2: Taller 1 Bienestar subjetivo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Taller N.-1

Bienestar Subjetivo

DESARROLLO.

Fase I – Rapport

Saludo de bienvenida a los participantes

Técnica: La dinámica y propuesta “Nombre – Calidad”

La técnica consiste en que la facilitadora solicita al grupo participante formar un círculo en la sala y realizar una presentación, para ello se vale de una pelota pequeña que se entregará a la persona que se encuentra a la derecha de la facilitadora, esta persona iniciará presentando su nombre y una cualidad, por ejemplo “Yo me llamo Natalia y soy soñadora”.

La persona que se presenta, a su vez entregará la pelota a la persona que se encuentre sentada a su derecha, quien se presentará, la dinámica continua hasta que todos los participantes se hayan presentado.

Fase II

Introducción

El Bienestar Subjetivo está compuesto de tres componentes; uno cognitivo que es la satisfacción con la vida, y dos afectivos que son la afectividad positiva y la afectividad negativa también reconocidos como bienestar-malestar.

La satisfacción es concebida como una valoración subjetiva por parte del evaluado refiriéndose al propio estado de la persona, el mismo puede evaluar la propia satisfacción en función de una comparación con su vida pasada, el estado de otros o un hipotético estado. Relacionándolo con ámbitos concretos o tratarse de una evaluación global hecha por la persona de la propia vida

Por medio de diferentes técnicas y dinámicas se pretende que los participantes puedan darse cuenta mediante sus evaluaciones que tan felices son, por lo que conlleva a un análisis de su vida como la ven, que sienten, que piensan, que creen que pudieran hacer para cambiar. Siendo ellos el punto clave que escriben su vida. Así como qué cosas son las que le produce felicidad, tomando en cuenta varios aspectos que en el día a día actividades o situaciones son las que disfruta o son estresantes, analizar cuáles son las horas que menos le agrada buscar una alternativa de solución o disminución en el grado de que le afecte.

Fase III

Desarrollo

La facilitadora del taller presenta a los participantes el desafío de conocer qué momento del día disfruta más y así como el que no es de su agrado.

Anota cuándo te despertaste y cuándo te acostaste

Reconstruye como fue tu día, como si escribieras un diario y divídelo en episodios (ponles número y título)

Anota el momento aproximado en qué empezó y terminó cada episodio

Asigna un número a la intensidad emocional vivida en cada episodio (0=nada; 1=poco; 2= moderado; 3= bastante; 4= muchísimo)

6:05- 6:15 am: levantarme y vestirme

7:35-8:00 am: desayunar con mis hijos

8:00-9:40 am: salir al trabajo

9:40-9:55 am: descansar y comer

9:55-11:30 am: seguir trabajando

12: 30-1:45 pm almuerzo

13:45 16:00 pm salir del trabajo

17: 00 pm llegar a casa

18:00 pm controlar tareas a los niños

19:30 comer y a dormir

Fase VI Cierre

¿Qué estaba sintiendo?

¿Cómo estuvo hoy “x” situación?

¿Cómo me siento al realizar una actividad?

¿Qué situaciones disfrute?

¿Qué situaciones me hicieron sentir mal?

Colocar en un papelito color verde que cosas le gusta de su vida y en otro de color rojo que cosas no le gusta o le desagrada, ahora bien pedirle que el papel con cosas que le desagrada lo rompan, y el otro se lo quede.

Técnicas para tener bienestar

- Mira detenidamente aquello que cruza por tu mente. Presta atención a cuáles son tus preocupaciones y qué las causan. Escucha a tus sentimientos y pregúntate porque sientes esto o lo otro, que te produce ira o miedo.
- Ejerce la tolerancia. Entiende las diferentes necesidades que impulsan a los individuos; cada persona es única, con diferentes talentos y habilidades.

Entender que la vida es un constante aprendizaje te ayudará a tener una óptica diferente de lo que experimentas, además de que hará más llevaderos cada uno de los momentos difíciles que tengas que afrontar.

Taller N.-2 Bienestar Social

Fase	Aspectos de Trabajo	Técnicas	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Saludo de Bienvenida	Dinámica de Grupo: “Nombre – Cualidad “	Atraerla atención del grupo	10 minutos	Natalia Lara
Fase II Introducción	Presentación del tema Bienestar Social	Expositiva	Desarrollo de habilidades sociales	20 minutos	Natalia Lara
Fase III Desarrollo	Bienestar Social	Técnicas para lograr un bienestar social	Mejorar el bienestar social	20 minutos	Natalia Lara
Fase VI Cierre	Retroalimentación	Realizar técnicas	Actividad practica	10 minutos	Natalia Lara

Cuadro N° 3: Taller 2 Bienestar subjetivo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Taller N.-2

Bienestar Social

DESARROLLO.

Fase I – Rapport

Saludo de bienvenida a los participantes y propuesta de la técnica ¿Quién soy? “El regalo de la alegría” (Escudero Chacón K. V, 2011)

El regalo de la alegría

Objetivo: Impulsar un bienestar social, de apreciación de los compañeros y que servirá de estímulo positivo para el equipo de trabajo. Brindar y recibir un feedback positivo en entorno grupal.

Materiales: Papel y bolígrafo, un salón con mesas y sillas, de acuerdo al número de los colaboradores y se desarrollará dividiendo al equipo en varios subgrupos de seis a diez personas; en los que dispondrán de un tiempo máximo de cinco minutos por participante.

Desarrollo:

1. Iniciar formando los grupos y repartir el papel.
2. Seguidamente, realizar una breve presentación: “Algunas veces apreciamos más que un regalo grande uno pequeño. Así como en ocasiones nos preocupamos más por hacer cosas grandes, y dejamos de lado hacer cosas, detalles pequeños, sin embargo tendrían a lo mejor un significado muy grande. En la actividad que vamos a realizar es poder hacer un pequeño regalo de alegría a cada miembro del grupo”.
3. Se invita a las personas a que escriban cada uno un mensaje a cada compañero de su subgrupo. Una nota que busque despertar en cada uno sentimientos positivos respecto a sí mismo.

4. presenta sugerencias animando a todos, para que envíen su mensaje a cada miembro de su grupo, incluso por personas que no puedan sentir gran simpatía, El mensaje, debe ser muy concreto, explícito y preciso hacia la persona a la que va a ir; que todos reciban su mensaje, aunque alguno no le conozca, lleve poco tiempo de conocerlo, en todos podrá encontrar algo positivo; Como recomendación es que procuren decir a cada uno algo que se haya observado en el grupo, sus mejores momentos, sus éxitos, hacer siempre la presentación de tu mensaje de un modo personal; di al otro lo que tú encuentras en él que te hace ser más feliz.
5. Los participantes si desean pueden poner su nombre, firmar.
6. Una vez que escribieron los mensajes, se doblan y se reúnen en una caja, tomando en cuenta que deben estar puestos los nombres a quienes van dirigidos. Se dan a cada uno sus mensajes.
7. Cuando todos hayan leído sus mensajes, se tiene las reacciones de todos, generalmente las reacciones de todos son similares, puesto que no se esperaban este tipo de actividades y descubrir cosas que le motiven y no sabían que pensaban de ellos.
8. Intervención de las personas que participaron de la actividad

Fase II Introducción

Se denomina bienestar social a la satisfacción plena de necesidades básicas, culturales, económicas por parte de una comunidad determinada. Esta circunstancia emparenta el desarrollo social necesariamente con el desarrollo económico en la medida en que solo a partir de este las expectativas de la sociedad pueden llenarse. No obstante, el desarrollo económico por sí solo no es suficiente para que el bienestar social sea pleno, en la medida en que los seres humanos necesitan de tiempo de ocio, recreativo y de relaciones interpersonales plenas para que puedan desarrollarse en todo su potencial. En efecto, las sociedades denominadas desarrolladas tienen en su haber la existencia de una gran cantidad de bienes y servicios a disposición de la población, pero cada individuo en ellas parece carecer del tiempo necesario para disfrutar de esta circunstancia.

Puede decirse en una primera instancia que el bienestar social se ha visto incrementado por el paso del tiempo. Así, la esperanza de vida de nuestra sociedad exceden largamente la de años precedentes; la economía mundial crece sin parar a lo largo del tiempo a pesar de los consabidos ciclos económicos, brindando cada día un bagaje de bienes y servicios que parecen responder en mejor medida a las necesidades que el hombre contemporáneo pueda tener. Inmediatamente relacionado con esta circunstancia, el desarrollo tecnológico en la actualidad ha alcanzado niveles que parecían imposibles décadas atrás. Como consecuencia de este último hecho, las distancias parecen haberse acortado y los tiempos parecen vuelto más breves con la posibilidad de estar al otro lado del globo en unas pocas horas o con la posibilidad de lograr comunicaciones que involucran los cinco sentidos, también cubriendo largas distancias.

Integración social.

El propio Keyes la define como «la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad» (Keyes, 2012). Y añade un detalle que no puede pasarnos desapercibido porque en él es claramente perceptible la huella del Durkheim de *El Suicidio*: «Las personas sanas se sienten parte de la sociedad», cultivan el sentimiento de pertenencia, tienden lazos sociales con familia, amigos, vecinos, etc.

Aceptación social

Desde el punto de vista del bienestar y de la salud, la integración no es más que el punto de partida. Es imprescindible estar y sentirse perteneciente a un grupo, a una comunidad, pero es necesario que dicha pertenencia disfrute, al menos, de dos cualidades: confianza, aceptación y actitudes positivas hacia la otra atribución de honestidad, bondad, amabilidad, capacidad, y aceptación de los aspectos positivos y negativos de nuestra propia vida. Ambos, dice Keyes, son indicadores de salud mental.

Contribución social

También lo es que esa confianza en los otros y en nosotros mismos vaya acompañada del sentimiento de utilidad, «de que se es un miembro vital de la sociedad, que se tiene algo útil que ofrecer al mundo» (Keyes, 2012), y que lo que uno aporta es valorado. A la confianza en nosotros mismos Albert Bandura le ha dado un nombre, la autoeficacia, y un apellido: el ejercicio del control. Con ello alude a «las creencias en nuestra capacidad para organizar y llevar a cabo acciones capaces de lograr determinados objetivos. Contribución es sinónimo de utilidad, provecho, eficacia y aportación al bien común.

Actualización social

Esta dimensión se centra en la concepción de que la sociedad y las instituciones que la conforman son entes dinámicos, se mueven en una determinada dirección a fin de conseguir metas y objetivos de los que podemos beneficiarnos (confianza en el progreso y en el cambio social). Todavía más: la actualización social lleva implícita la firme creencia de que la sociedad controla su destino, sabe dónde va y traza intencionadamente el horizonte hacia dónde quiere llegar en el futuro. La gente más saludable desde el punto de vista mental advierte (Keyes, 2012), confía en el futuro de la sociedad, en su potencial de crecimiento y de desarrollo, en su capacidad para producir bienestar.

Coherencia social

Si la actualización tiene que ver con la confianza depositada en la sociedad, la coherencia se refiere a la capacidad que tenemos para entender su dinámica. Es «la percepción de la cualidad, organización y funcionamiento del mundo social, e incluye la preocupación por enterarse de lo que ocurre en el mundo» (Keyes, 2011). La gente sana no sólo se preocupa por conocer el tipo de mundo en el que vive, sino que tiene la sensación de que es capaz de entender lo que acontece a su alrededor.

Técnica del disco rayado: Consiste en repetir de forma consistente la idea principal de aquello que queremos expresar, o las frases de nuestras solicitudes, es

decir, repetir una y otra vez la misma frase, independientemente de lo que diga el otro.

“Estamos ofertando la nueva promoción de... “-“Entiendo, pero no me interesa, gracias”. – “¿Cómo tiene usted...? -“Lo he comprendido pero no lo voy a contratar, gracias” -“Le haríamos un precio especial...” -No, gracias, no me interesa.

Aserción negativa: Es una manera de reaccionar ante una crítica justa, sin dar demasiadas justificaciones. -Has hecho el ejercicio demasiado lento. -La verdad es que podía haberlo hecho más rápido, es cierto, lo siento.

Interrogación negativa: Es útil para conocer los pensamientos de los demás, facilitando la comunicación cuando nos critican. Ayuda a suscitar críticas sinceras por parte de los demás. - ¿Qué te molesta de mi forma de hablar? - ¿Qué tiene de malo que haya ido al teatro? ¿Qué defecto hay en cómo visto?

Realizar preguntas: Las preguntas nos sirven para ayudar al otro a darse cuenta de una reacción impulsiva. - ¿Estás molesto por algo?

Desarmar la ira: Ignorar el contenido del mensaje airado (insultos, críticas...) y concentrar la atención y conversación en el hecho de que la persona está enfadada. Por ejemplo, podemos cambiar el centro de la conversación del contenido a algún proceso observado en la otra persona, como una emoción o conducta que está mostrando.

Técnica del sándwich: Una de las técnicas más efectivas para mejorar las habilidades sociales consiste en comenzar por un aspecto positivo, a continuación, un aspecto que se podría mejorar, y finalmente acabar con unas palabras de ánimo y confianza. Sé que te estás esforzando en cambiar tu actitud frente a...

Repetir lo que siente la otra persona: Se repite lo que dice la otra persona, para darle el mensaje de que lo hemos entendido, pero sin mostrar acuerdo alguno en lo que se dice. - “Ya sé que para ti es muy importante que te preste el coche, pero...”

Mostrar afecto: Dar afecto, es algo fundamental para mantener una relación sana. A veces hay que hacer algo más que solo expresarlo con palabras, como un abrazo,

un beso, una caricia o incluso, una sonrisa. Los sentimientos también pueden mejorar las habilidades sociales.

Ofrecer cumplidos: Al igual que a nosotros nos gusta recibir halagos, también hay que saberlos dar.

Mensajes del “yo”: Los mensajes del yo se utilizan para dar nuestra opinión o expresar nuestras creencias al otro, en vez de usar generalizaciones, ya que lo que para mí es de una determinada manera, no tiene que ser igual para el otro. “Yo pienso que.”, “Yo creo que...”, “En mi opinión...”

Mantener conversaciones: Es mantener el equilibrio entre escuchar y hablar, haciendo que nuestra participación sea agradable. Algunas conductas útiles son: mirar a la otra persona, respetar el turno de palabra, dar señales de que escuchas a la otra persona (asintiendo con la cabeza, por ejemplo), hablar de algo relacionado con lo que la otra persona dice, o avisar si cambiamos de tema, etc.

Fase VI Cierre

¿El día de ayer fue tratado con respeto?

¿Sonrío o río mucho?

¿Aprendió o hizo algo interesante?

¿Disfruto algo?

TALLER N.-3 Relaciones interpersonales

Fase	Aspectos de Trabajo	Técnicas	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Saludo de Bienvenida	Dinámica de Grupo: “Sal del grupo “	Atraerla atención del grupo, Trabajo en equipo	10 minutos	Natalia Lara
Fase II Introducción	Presentación del tema Relaciones interpersonales	Expositiva	Determinar técnicas para tener Relaciones interpersonales	20 minutos	Natalia Lara
Fase III Desarrollo	Relaciones interpersonales	Técnicas para mejorar las Relaciones interpersonales	Mejorar las Relaciones interpersonales	20 minutos	Natalia Lara
Fase VI Cierre	Retroalimentación	Realizar técnicas	Plenaria Compromisos	10 minutos	Natalia Lara

Cuadro N° 4: Taller 3 Relaciones Interpersonales

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

TALLER N.-3

Relaciones interpersonales

Fase I – Rapport

Saludo de bienvenida a los participantes y propuesta de la técnica dinámica del Círculo.

La dinámica consiste en que el participante trate de salir del círculo de personas de la manera que crea más conveniente, esto nos permite conocer diferentes expectativas de liberación.

Tema: SAL DEL CÍRCULO

Objetivos:

Buscar el método más adecuado para salir del círculo

Trabajar en equipo

Manejo de la tensión

NOTA: “lectura solo para el que desarrolla la dinámica y el grupo que está formando la cadena”

Solo si la persona dice “POR FAVOR ME PERMITES SALIR DEL CIRCULO” ahí si se le deja salir, caso contrario la persona buscara otro método. (Al final de la dinámica explicar a cada persona que entro al círculo que solo con decir “POR FAVOR ME PERMITES SALIR DEL CIRCULO”, no necesitaba forzarse ni golpearse para salir del círculo).

1. Buscamos 4 integrantes que deseen entraran en el círculo y dejarlos a parte donde no escuchen de que se trata la dinámica.
2. Hacerlos entrar uno por uno al círculo (sin que las otras personas escuchen lo que hace cada persona.

3. Los demás integrantes se entrecruzan los brazos para que a la persona que se encuentre dentro del círculo trate de salir.
4. Lo realizamos durante 1 minuto por persona
5. Al final explicamos todo lo que se trataba la dinámica, que las personas no necesitan la fuerza para lograr algo, que abecés los problemas cortos lo hacemos muy grandes cuando hay una solución rápida.

Fase II

Introducción

Alvarado y Bohórquez (2014). “Las relaciones interpersonales son una herramienta fundamental que genera armonía, hace que exista la integración de grupos, permiten que sus integrantes se enfoquen en los objetivos empresariales, interactuando con otras personas en el ámbito familiar, social, amistades, compañeros de trabajo” (p.10). El ser humano necesita asociación para poder vivir, compartir sus vivencias, costumbres, pensamientos, por lo tanto, necesita sentirse valorado, no solo por sí mismo, sino también por los demás, es decir, el asociarse es la forma más efectiva de instaurar, mantener y optimizar las relaciones interpersonales. Todos tenemos la necesidad de interactuar, estableciendo relaciones interpersonales con otras personas, aunque no siempre lo hacemos de modo correcto, es de suma importancia, por tal motivo, el estudio de las relaciones interpersonales y su impacto en las empresas para el logro de sus objetivos.

Fase III

Desarrollo

DINÁMICA DEL DIBUJO Y RECORTE CON UNA SOLA MANO

Saber que se siente no tener una parte del cuerpo que siempre utilizamos con comodidad.

Tema: La empatía

Objetivos:

Relacionar su trabajo diario con los demás trabajadores

Desarrollar el pensamiento al realizar la actividad

Ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente o incluso lo que puede estar pensando.

Materiales

una hoja

Un lápiz o esfero

1. Sentar a los participantes cada uno en una mesa.
2. Hacer alzar la mano con la que escriben y colocarla en la parte de la espalda formando un ángulo de 90° para ya no ocuparla.
3. Con la otra mano coger el lápiz o el esfero y dibujarse a sí mismos.
4. Luego recortarlo con la única mano el contorno de la figura que dibujaron

Fase IV Cierre

Una vez finalizado la dinámica podemos ver como las personas se sintieron al no tener la otra mano con la que realizan normalmente sus actividades.

Resultado a obtener:

Buscar empatía en los trabajadores

Que se pongan en lugar de otro

Que saquen sus conclusiones al no poder realizar la actividad normalmente.

Tareas para conseguirlo:

Saludar a gente que conozcas

- Unirse a grupos de compañeros en los recesos
- Iniciar conversaciones con compañeros
- Iniciar conversaciones con desconocidos

TALLER N.-4 La Comunicación

Fase	Aspectos de Trabajo	Técnicas	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Saludo de Bienvenida	Dinámica de Grupo: “Sal del grupo “	Atraer la atención del grupo, trabajo en equipo	5 min	Natalia Lara
Fase II Introducción	Presentación del tema La Comunicación	Socializar el contenido a trabajar Crear confianza	Determinar técnicas para tener bienestar material	5 min	Natalia Lara
Fase III Desarrollo	Selección de mecanismos que servirán para el desarrollo de las estrategias	Estrategias para mejorar la comunicación interna	Mejorar la comunicación	40 min	Natalia Lara
Fase VI Cierre	Retroalimentación	Manejar un buen clima de apertura y compañerismo dentro de un grupo	Plenaria Compromisos	10 min	Natalia Lara

Cuadro N° 5: Taller 3 Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

TALLER N.-4

La Comunicación

DESARROLLO.

Fase I – Rapport

Saludo de bienvenida a los participantes y propuesta de la técnica “Almas Gemelas”
(Yolanda J.B, 2007)

Objetivo:

Comprobar que los jóvenes no tienen gustos y preferencias muy distantes.
Acercar posiciones desde el conocimiento de lo que nos une.

Participantes

Todo el grupo-clase dividido en grupos de 5 componentes

Materiales

Bolígrafos o lapiceros.

Hoja fotocopiada con una serie de preguntas y respuestas iguales o similares a las siguientes:

Me gustaría ser: bebé, niño, chico, joven, adulto, viejo.

Mi fiesta preferida es: un bautizo, una boda, un cumpleaños, un santo, un guateque.

Prefiero: discoteca, campo, cine, playa, bosque, mar.

Me convierto en: león, pájaro, jirafa, elefante, canario, lechuza.

Elijo: tulipán, rosa, cactus, geranio, césped.

Cambiaría: mi voz, mi cara, mis piernas, mi pelo, mis manos.

Se me da muy bien: estudiar, holgazanear, cantar, despistar, divertirme.

Se me da muy mal: dibujar, ligar, pelear, suplicar, enfadarme.

Les pedimos que en unos minutos, cada uno subraye una sola respuesta de cada una de las frases.

Cuando hayan terminado les pedimos que se junten en grupos de 5 los que se consideren más afines. Que comenten y vean en qué respuestas coinciden y lo expresen gráficamente (dibujos, cómics, etc.) en un mural dividido en dos partes por la diagonal, en una pondrán todas las coincidencias del pequeño grupo y en la otra todas las semejanzas.

Al final en gran grupo se hace una valoración sobre lo que tenemos en común y que las diferencias suelen ser accidentales o muy personales.

Observaciones

Una sugerencia posible es que los grupos los hagamos previamente a fin de que dos alumnos muy antagónicos queden en el mismo grupo y puedan comprobar que es menos lo que les separa de lo que ellos mismos creen.

Fase II

Introducción

Para (CASTRO, 2012, pág. 65) la Comunicación Organizacional es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las empresas, es una herramienta, un elemento clave en la organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la institución.

Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del medio; entre los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento comunicacional en función de variables sociales, ello supone que cada persona realiza un rol comunicativo.

Para (CHIANG, 2012, pág. 87) el objeto de la comunicación interna de las empresas es permitir el alineamiento del esfuerzo de todos sus integrantes. La comunicación interna en la empresa constituye uno de los elementos centrales para articular las relaciones entre los diferentes departamentos de la organización empresarial.

La comunicación se ha convertido en uno de los ejes centrales de las empresas, ya que por medio de ella existe una mejor relación comunicativa entre actores internos y esto se refleja hacia los públicos externos; creando una imagen e identidad propia.

Para ello es importante el uso de herramientas de comunicación organizacional como estrategia.

Las comunicaciones en las organizaciones deben suministrar información precisa con los tonos emocionales apropiados para todos los miembros que necesitan el contenido de las comunicaciones.

Fase III

Desarrollo

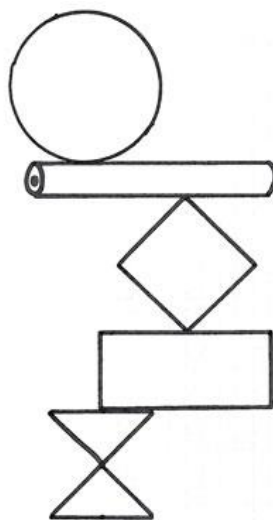
Colocarse por parejas, dándonos la espalda. Una de las personas estará mirando un dibujo de tamaño bien visible que hemos pegado en la pizarra. La otra persona estará completamente de espaldas al dibujo y no podrá verlo.

Existen tres rondas, durante las cuales ninguna de las dos personas podrá girar la cabeza para ver lo que pasa al otro lado.

En la primera ronda la persona que dibuja no puede hacer ninguna pregunta, simplemente limitarse a dibujar en silencio según le dicta la otra persona con lo cual la comunicación es unidireccional.

En la segunda ronda se incrementa la comunicación, pues la persona que dibuja ya puede preguntar pero sólo cuestiones que se puedan responder con sí o no.

Por último, en este tercer intento, puede existir todo tipo de comunicación en ambos sentidos, por lo tanto existe retroalimentación lo que en teoría debe mejorar el resultado obtenido en el dibujo llevado a cabo.



Fase IV Cierre

Una vez finalizado el juego, se comprueban los resultados comparándolos con el dibujo original. Después en alto se comenta cómo nos hemos sentido.

¿Nos hemos sentido igual en cada uno de los intentos?

¿Nos sentíamos mejor a medida que se incrementaba la comunicación?

¿Comparamos la situación con la vida real?

¿Efectos de la comunicación en nuestras relaciones social

BIBLIOGRAFÍA

- Ascorra, P., López, V., Bilbao, M., Correa, T., Guzmán, J., Moraga, V. & Olavarría, D. (2014). *Relación entre el bienestar social de Profesores y el Nivel de Autonomía y Tamaño de Escuelas Municipalizadas Chilena*. *Terapia psicológica*, 32(2), 121-132. Recuperado en 30 de marzo de 2016, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082014000200005&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-48082014000200005.
- Arauz Jarrín, A. P. (28 de Octubre de 2014). *Evaluación de la salud del hombre*. Obtenido de Prezi: https://prezi.com/_g-79iqmj1mf/evolucion-de-la-salud-del-hombre/
- AOG Smart Solutions. (26 de Mayo de 2014). *Normativa manipulación manual de cargas*. Obtenido de AOG Smart Solutions: <http://www.aog.es/blog/manipulacion-de-cargas/95-normativa-de-manipulacion-manual-de-cargas.html>
- Barrueto, G. & Seclen, L. (2011). *“Bienestar Psicológico Y Clima Laboral en Trabajadores del Hotel Paraíso Chiclayo – Perú”*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/207578520/>
- Bavaresco, G. (19 de Noviembre de 2014). *Factores de riesgo ocupacionales*. Obtenido de Gabp ingeniería: http://gabpingeneria.weebly.com/uploads/2/0/1/6/20162823/factores_de_riesgos_ocupacionales.pdf
- Bravo G. A. (2014). *Análisis de la percepción del capital humano de una Organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral*. Recuperado:<http://eprints.uanl.mx/11862/>

Bajo, B; Pelizza, L. (2014). *Relaciones entre el bienestar psicológico y el rendimiento académico de estudiantes de psicología*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Nacional de mar de plata, Argentina. Recuperado de:
<http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/131/0101.pdf?sequence=1>

Castro, J. (2012). *Comunica, Lecturas de Comunicación Organizacional*. Madrid, España: Gesbiblo S.L.

Copara, D. (2012). “*Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Funcionarios del Departamento de Servicios Tributarios del Servicio de Rentas Internas*”. Universidad Central del Ecuador
Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1673>

Dirección de Salud IV Lima Este. (19 de Mayo de 2014). *Manual de Salud Ocupacional*. Obtenido de Dirección de Salud IV Lima Este:
<http://www.limaeste.gob.pe/limaeste/direcciones/desa/InformacionTecnica/DataInformacionTecnica/2.SALUD%20OCUPACIONAL%20Y%20%20BIOSEGURIDAD/Manual%20de%20Salud%20Ocupacional.doc>

Fernández, B (2012) *Factores de Riesgo Psicosocial – Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicología aplicada (tesis de posgrados)* Universidad Internacional de la Rioja, Madrid, España.

Gabp Ingeniería. (18 de Agosto de 2014). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de Gabp Ingeniería:
http://fccortes.galeon.com/index_archivos/todopreencion/condicionestrabajo.doc

Gabp Ingeniería. (18 de Agosto de 2014). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de Gabp Ingeniería:
http://fccortes.galeon.com/index_archivos/todopreencion/condicionestrabajo.doc

(<http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/menuitem.8b2d6abdbe4a374bc6144a3a180311a0/?vgnnextoid=34634bf28a3d2310VgnVCM1000008130110aRCRD>)

Guerrero, V. S. (2016). *“Habilidades sociales y el rendimiento académico de los niños (as) de octavo año de Educación Básica General de la Unidad Educativa “Francisco Flor –Gustavo Eguez”, de la ciudad de Ambato.* Recuperado:<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23222/1/TESIS%20VER%20C3%93NICA%20GUERRERO...pdf>

Herrera, J.M, y Sánchez, I. (2012). *Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural.* En: Ra Ximhai, vol. 8 núm. 2, pp.217-232. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46125172009.pdf>. Consultado el 2 de septiembre de 2014.

Loaiza, E. (Productora y Directora). (2014). *Relaciones Positivas-Certificación Psicología Positiva* (Video en línea) Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=354sjxoivbA>

Mateus, C. (22 de Agosto de 2013). *Gestión de la prevención de riesgos ocupacionales.* Obtenido de clemenciasaludocupasional.blogspot.com/

Mancilla Palacios, N. (18 de Diciembre de 2014). *Salud ocupacional en salud pública.* Obtenido de Seguridad y salud en hospitales: <https://seguridadysaludenhospitales.wordpress.com/466-2/>

Ministerio de empleo y seguridad social España. (19 de Septiembre de 2014). *Factores de organización.* Obtenido de Ministerio de empleo y seguridad social España: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Condiciones_trabajo_PYMES/cuestion22.pdf

Morales, A. (2016). *Los Riesgos Psicosociales en las Enfermedades Profesionales de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate, Provincia de Tungurahua*” Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de redi.uta.edu.ec/bitstream/Luis%20Alejandro%20Morales%20Perrazo.pdf

Noriega, G. (2012). *Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias*. (Tesis en licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, 74 Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Noriega-Gabriela.pdf>

Osalan. (2013). *Euskadi.net*. Obtenido de http://www.osalan.euskadi.net/s94osa0050/es/contenidos/informacion/trabajadores_preencion/es_preveinc/trabajadores_preencion.html

Pazmiño, A. (2015). “*Los Riesgos Psicosociales y Su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda. Matriz Puyo, Provincia de Pastaza*”. Universidad Técnica de Ambato.” Recuperado de redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/197/1/tesis%20ALVARO%20GALLO.pdf

Ponce, E., León, S., Gonzáles, R., & Aldrete, M. (1 de Diciembre de 2014). *Metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales*. Obtenido de <http://www.sstamerica.org/articulos/St143-03-Metodologia-ok.pdf>. pp. 1-5

Real Academia Española. (2016). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=GjqhajH>

Rodríguez, Y. Quiñonez, A. (2012). *El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios*. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/259332826_El_bienestar_psicologico_en_el_proceso_de_ayuda_con_estudiantes_universitarios

Sarabia, L. (2014) “*Identificación de Factores Psicosociales para Mejorar el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.*” Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito. Recuperado de oai:www.dspace.uce.edu.ec:2500/3595

Sabater, V. (2013). *4 pilares de las relaciones positivas*. [Mensaje de blog] Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/los-4-pilares-de-las-relacionespositivas/>

Salud UNLaM. (17 de Agosto de 2013). *Glosario de Términos de Promoción de Salud. OPS. 2000*. Obtenido de Salud UNLaM: https://medicinaunlam.files.wordpress.com/2012/04/ua05_-ops-glosario-de-promocion-de-la-salud.pdf

Vargas G. (2011). “*Como Influyen los Factores Psicosociales en el Desempeño Laboral de los Servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado – Quito*”. Universidad Central del Ecuador Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.e/handle/2500/1594>

Vlex España. (5 de Diciembre de 2014). *Glosario*. Obtenido de Vlex España: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/glosario-305237>

Linkografía

Cinthia del Carmen Santana Pérez (2015). *Estudio sobre la relación entre bienestar y perspectiva temporal*. Universidad de la Laguna.

Chiang, M. (2012). *Comunicación Interna –Dirección y Gestión de Empresas*. Málaga, España: Editorial Vértice.

- Cortéz Días, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo* (9na ed.). MADRID, Calle de las aguas: TÉBAR.S.L.105
- Congreso Nacional (2013). Código de Trabajo del Ecuador, Editora Nacional, Quito – Ecuador.
- Creus, A., & Manglosio, J. (2011). *Seguridad e Higiene en el trabajo: Un enfoque Integral*. Argentina: Alfa Omega. Entre los principales tenemos a: Díaz, D, (2011).
- Aranda, C (2011); Osorio M, (2011); Acevedo G, Sánchez J, Farías M, Fernández
- Día, M., Peña, M. & Gonzales, A. (2012). *La comunicación y el grado de satisfacción en las relaciones interpersonales de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal mecánica*. Global conference on business and finance proceedings, 7,(2), 934-939. Recuperado el 28 de Abril de 2014, de la base de datos Proquest.
- Díaz, M., Peña, M. & Castellanos, B. (2013). *El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional*. Global conference on business and finance proceedings, 8, (2), 918-924. Recuperado el 7 de Abril de 2014, de la base de datos Proquest.
- IESS. (2015). *Normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Propuestas por el - Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en convenio con la Organización Internacional de Trabajo. (OIT) .
- Jiménez R. (2013). *Factores psicosociales intralaborales. Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral*. (Tesis de Maestría), Universidad de Manizales, Colombia. Juárez.,

Modie-Moroka, T. (2014). *Stress, social relationships and health outcomes in low-income Francistown, Botswana. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 49,(8), 1269-1277. Recuperado el 24 de septiembre de 2014, de la base de datos Proquest.

Ponce, V. (2016). *Metodología Psicométrica Integral y Sistemática*. Quito: Impmiraflores. pp. 27-29

Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, México: Pearson.

Rodas Girón .2013 *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70)

Teja, R., Almaguer, G., Rendón, R. & López, N. (2013). *Redes y análisis organizacional: roles, posiciones y poder de fragmentación de las relaciones sociales y comerciales*. Global conference on business and finance proceedings, 8,(2), 1208-1219.

Tutistar, C. (2015). “*Los Riesgos Psicosociales y El Desempeño Laboral en el Centro de Faenamiento Ocaña del Cantón Quero Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.” Recuperado de redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/.../Christian%20Ramón%20López%20Tutistar.pdf

Viera, V. (2012). *El Éstress laboral y el rendimiento R4 de los trabajadores de la empresa MAGAPROFER S.A*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

ANEXOS

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE SANCHEZ – CANOVAS ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

1. Instrucciones

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted. EN ESTA ETAPA DE SU VIDA, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase.

De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

**POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR.
GRACIAS.**

BIENESTAR PSICOLOGICO SUBJETIVO	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1 .acostumbro a ver el lado favorable de las cosas					
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás					
3. Me siento bien conmigo mismo					
4. Todo me parece interesante.					
5. Me gusta divertirme.					
6. Me siento jovial.					
7. Busco momentos de distracción y descanso.					
8. Tengo buena suerte.					
9. Estoy ilusionado/a					
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida					
11. Me siento optimista.					
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13. Creo que tengo buena salud.					
14. Duermo bien y de forma tranquila					
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16. Creo que me sucederán cosas agradables.					
17. Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo. Trabajador/trabajadora) he logrado lo que quería.					

18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
20. Creo que mi familia me quiere.					
21. Me siento en forma.					
22. Tengo muchas ganas de vivir.					
23 .me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
24. Me gusta lo que hago.					
25. Disfruto de las comidas.					
26. Me gusta salir y ver a la gente.					
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28. Creo que, generalmente tengo buen humor.					
29. Siento que todo me va bien.					
30. Tengo confianza en mí mismo/a.					
Subescala BIENESTAR MATERIAL	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32. Puedo decir que soy afortunado/a.					
33. Tengo una vida tranquila.					
34. Tengo lo necesario para vivir.					
35. La vida me ha sido favorable.					
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					

37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39. Mi situación es relativamente prospera.					
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

2. INSTRUCCIONES

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos Experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, en su trabajo, se ha sentido Así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado Acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le Sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la hoja de respuestas, La casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y Sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“mi trabajo me hace feliz”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que Marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación Del recuadro donde dice nunca; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá Una cruz frente al recuadro de algunas veces; si esto le ocurre más a menudo, Pondrá una cruz frente a bastantes veces; si con mucha frecuencia se siente usted Así pondrá una cruz frente a casi siempre; si, prácticamente, usted se siente de esta Forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro siempre.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por Eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la casilla frente al recuadro con Frecuencia bajo la columna ejemplo.

Marque ud. Una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las Frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de Cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a Contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR.

GRACIAS.

Subescala BIENESTAR LABORAL	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
2. Mi trabajo da sentido a mi vida.					
3. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
4. Mi trabajo es interesante.					
5. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
6. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
7. Mi trabajo me ha proporcionado dependencia.					
8. Estoy discriminado/a en mi trabajo.					
9. Mi trabajo es lo más importante para mi.					
10. Disfruto con mi trabajo.					

3. Instrucciones

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimos de una manera y otra piensan de forma distinta.

Probablemente estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá esté usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar “TOTALMENTE EN DESACUERDO”, “MODERADAMENTE EN DESACUERDO”, “EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO”, “MODERADAMENTE DE ACUERDO” ó “TOTALMENTE DE ACUERDO”.

Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

LAS FRASES DESTINADAS A LAS MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE Y LAS DESTINADAS A LOS VARONES AL DORSO DE LA DE LAS MUJERES

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS

Subescala Bienestar – Relaciones Con La Pareja	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
MUJERES					
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo.					

2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposa.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi marido manifiesta cada vez menos deseos de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido en ella todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual.					
10. A mi marido le cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer.					

VARONES	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposa.					
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposo.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer en ella todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa					
9. No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual.					
10. Me cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, o sea que antes no me ocurría.					
13. Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					

14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer.					



CoPsoQ istas21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

**Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: **CIAUTO CIA.LTDA**

Fecha de respuesta: **Junio 2016**

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **CIAUTO CIA.LTDA**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **Sesion Presencial. El día de recogida será el martes, 28 de Junio de 2016.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Juan Carlos Escobar, representantes de los trabajadores/as, Jairo Velastegui, y personal técnico del Servicio de Prevención, Angelita Ruiz. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en CIAUTO CIA.LTDA y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Administrativo
- 2 Abastecimiento
- 3 Calidad
- 4 Ensamble
- 5 Mantenimiento
- 6 Pintura
- 7 Soldadura
- 8 Ventas y Otros

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 Puesto 5
- 7 Puesto 6
- 9
- 10

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces 4
- Sólo alguna vez 5
- Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en CIAUTO CIA.LTDA?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años 6
- Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con CIAUTO CIA.LTDA?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en CIAUTO CIA.LTDA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para CIAUTO CIA.LTDA?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige

UNA

SOLA

RES

PUE

STA.


- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!



Validación de los Test

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
 UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



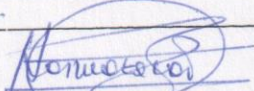
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los Factores Psicosociales y su incidencia en el Bienestar Psicológico de los Colaboradores de la Empresa Cauto Cía
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Escala de Bienestar Psicológico de Sanchez Canovas
 OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa Cauto Cía
 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
 1 Identificar las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales
 2 Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
 3 Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento
 SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Norma Escobar
 PROFESION Psicóloga Clínica
 OCUPACION Docente
 FIRMA DEL EVALUADOR 



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los Factores Psicosociales y su incidencia en el B

INSTRUMENTO A VALIDAR: Test Istas 21 versión 2.0 Evalua Factores de riesgo psicosociales

OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de los Factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa Cinto Cia Ltda.

- OBJETIVOS ESPECIFICOS:
- 1 Identificar las dimensiones de los Factores de riesgo psicosociales
 - 2 Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
 - 3 Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El analisis de validacion recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Norma Escobar
 PROFESION Psicóloga Clínica
 OCUPACION Docente
 FIRMA DEL EVALUADOR



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los Factores Psicosociales y su incidencia en el Bienestar Psicológico de los Colaboradores de la Empresa Ciuto Cia Ltda
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Test Ista 21 version 2.0 Evalua factores de riesgo psicosociales

OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa Ciuto Cia Ltda

- OBJETIVOS ESPECIFICOS:
- 1 Identificar las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales
 - 2 Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
 - 3 Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El analisis de validacion recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Jorge Casanova

PROFESION Psicólogo Clínico

OCCUPACION Psicólogo Docente UTA

FIRMA DEL EVALUADOR [Firma manuscrita]

FECHA: 18-05-2017



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los Factores Psicosociales y su Incidencia en el Bienestar Psicológico de los Colaboradores de la Empresa Gauto Cia Ltda
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Escala de Bienestar Psicológico de Sanchez Canovas

OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa Gauto Cia Ltda
 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1 Identificar las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales
- 2 Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
- 3 Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLÓGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Jorge Casanova

PROFESION Psicólogo Clínico

OCUPACION Psicólogo - Docente UTI

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA: 18-05-2017



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los Factores Psicosociales y su incidencia en el Bienestar Psicológico de los Colaboradores de la Empresa Guato Guatito
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Escala de Bienestar Psicológico de Sanchez Canovas

OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa Guato Guatito.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1 Identificar las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales
- 2 Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
- 3 Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Verónica Luján
 PROFESION Psicóloga Clínica
 OCUPACION Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA: 17-05-2017



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los Factores Psicosociales y su incidencia en el Bienestar Psicológico de los Colaboradores de la Empresa Cierto Cia Ltda.
 INSTRUMENTO A VALIDAR: Test Istas 21 versión 2.0 Evalúa Factores de riesgo psicosociales

OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Empresa Cierto Cia Ltda.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1 Identificar las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales
- 2 Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores
- 3 Plantear una alternativa de solución al problema que se está evidenciando

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Verónica Leche
 PROFESION Psicóloga Clínica
 OCUPACION Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA: 17-05-2017

Ambato, 22 de Agosto del 2016

CERTIFICADO

Por medio de la presente certifico que la Srta. LARA CASTILLO CARMEN NATALIA portadora de la cedula de identidad N° 1804810743, ejecutó el proceso de investigación: "LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CÍA. LTDA" Para lo cual administro instrumentos de evaluación psicológica para cada una de las variables, proceso que duro Entre el mes de Julio y Agosto del 2016, mediante el instrumento "EL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES ISTAS 21 VERSIÓN 2.0 Y LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO LABORAL DE SANCHEZ - CÁNOVAS.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, la interesada puede hacer uso del presente certificado, como a sus intereses le convenga.

Atentamente


CIAUTO LEGAL
SERVICIO AUTORIZADO

ANGELA RUIZ G.
COORDINADORA DE TALENTO HUMANO

AR

Ambato, 30 de agosto del 2016

Ingeniero.

Juan Carlos Escobar

JEFE DE PRODUCCION DE CIAUTO

Presente. -

De mi consideración:

Permítame ser la portadora de un saludo cordial y afectuoso, en representación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y a la vez conocedora de su alto espíritu de colaboración, me permito solicitarle se sirva autorizar la aplicación de los instrumentos para recolección de información del proyecto de investigación "**LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CIA. LTDA.**" realizado por la señorita **Lara Castillo Carmen Natalia**, los datos recabados se manejarán con total confidencialidad.

Segura de contar con su aceptación a este pedido, me permito agradecer y reiterar a usted mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Norma Escobar
COORDINADORA FCHS



CIAUTO/LEO.



SIGNA AUTORIZADA

30/08/2016

11:30

FOTOGRAFIAS –Aplicación del Cuestionario Ista 21 Versión 2.0. – Y la



Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez. - Cánovas.

